

BAB V

PENUTUP

Bagian ini akan membahas kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab IV. Selain kesimpulan, bab ini mencakup implikasi manajerial, keterbatasan penelitian serta saran bagi peneliti selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, penelitian ini dapat disimpulkan menjadi 3 hal yaitu:

1. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap intensi untuk keluar pada tenaga kesehatan di Pulau Jawa. Pernyataan tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami tenaga kesehatan maka semakin tinggi intensi untuk keluar tenaga kesehatan. Hal ini berarti H1 “Ada pengaruh signifikan dan positif stres kerja terhadap intensi untuk keluar” dalam penelitian ini **diterima**.
2. Beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap intensi untuk keluar pada tenaga kesehatan di Pulau Jawa. Pernyataan tersebut menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang ditanggung tenaga kesehatan maka semakin tinggi intensi untuk keluar tenaga kesehatan. Hal ini berarti H2 “Ada pengaruh signifikan dan positif beban kerja terhadap intensi untuk keluar” dalam penelitian ini **diterima**.
3. Terdapat pengaruh tidak signifikan dan negatif keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar. Pernyataan tersebut menunjukkan

sebagian besar tenaga kesehatan menilai keseimbangan kehidupan-kerja tidak memiliki pengaruh atas intensi untuk keluar. Hal ini berarti H3 “Ada pengaruh signifikan dan negatif keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi untuk keluar “ dalam penelitian ini **ditolak**.

5.2. Implikasi Manajerial

Analisis deskriptif stres kerja pada tenaga kesehatan di Pulau Jawa menunjukkan hasil yang masuk ke dalam kategori tinggi. Tenaga kesehatan merasakan adanya stres kerja yang berlebih dalam pekerjaannya sehingga memengaruhi pemikiran tenaga kesehatan untuk keluar dari pekerjaannya. Nilai terendah berada pada aspek pengambilan cuti yaitu tenaga kesehatan merasa bersalah ketika mengambil cuti. Industri jasa kesehatan perlu melakukan evaluasi dengan memberikan penjelasan dan rasa aman kepada tenaga kesehatan apabila mengambil cuti, maka pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan tetap berjalan dengan baik. Rasa aman untuk meninggalkan sejenak pekerjaannya dan mengambil cuti akan mengurangi perasaan bersalah yang dialami tenaga kesehatan. Meskipun rata-rata pada aspek pengambilan cuti berada di bawah rata-rata keseluruhan variabel stres kerja, industri jasa kesehatan tetap perlu memperhatikan aspek tersebut sehingga tidak membuat tenaga kesehatan merasa bersalah ketika mengambil cuti. Sedangkan nilai tertinggi dengan kategori sangat tinggi berada pada aspek pengaruh pekerjaan terhadap aktivitas sehari-hari. Industri jasa kesehatan perlu mengetahui apakah pengaruh yang ditimbulkan dari pekerjaan terhadap aktivitas sehari-hari berdampak baik atau buruk pada kehidupan non kerja tenaga kesehatan. Secara keseluruhan, industri jasa kesehatan perlu memperhatikan

tingkat stres kerja yang dialami tenaga kesehatan supaya tidak menuntun keputusan tenaga kesehatan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Analisis deskriptif beban kerja menunjukkan hasil yang masuk ke dalam kategori tinggi. Tenaga kesehatan merasakan adanya beban kerja yang cukup berat dalam pekerjaannya. Nilai terendah berada pada aspek *deadlines* yang tidak realistis. Tenaga kesehatan merasakan tekanan *deadlines* dalam pekerjaan tidak realistis. Industri jasa kesehatan perlu melakukan perencanaan waktu yang efektif dan efisien sehingga berbagai pihak yang terlibat termasuk tenaga kesehatan mampu untuk memenuhi kebutuhan kerja dengan *deadlines* yang masih realistis. Nilai tertinggi berada pada aspek kecepatan dalam bekerja. Tenaga kesehatan dituntut untuk bekerja dengan cepat dalam pekerjaannya. Industri jasa kesehatan dengan tuntutan untuk bekerja dengan serba cepat perlu menyeimbangkan kemampuan tenaga kesehatan supaya tenaga kesehatan tetap merasakan beban kerja yang tidak berlebih. Secara keseluruhan, industri jasa kesehatan perlu dengan cermat memperhatikan batas maksimal kemampuan tenaga kesehatan untuk menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu tertentu sehingga tenaga kesehatan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya.

Analisis deskriptif keseimbangan kehidupan-kerja menunjukkan hasil yang masuk ke dalam kategori tinggi. Tenaga kesehatan menilai mampu untuk mengelola waktu dan menyeimbangkan kehidupan kerja dan non kerja. Industri jasa kesehatan diharapkan mampu mempertahankan keselarasan antara kehidupan kerja dan kehidupan non kerja tenaga kesehatan dengan memperhatikan waktu kerja tenaga kesehatan, pembagian pekerjaan yang sesuai, dan hal lain yang membuat tenaga

kesehatan tidak merasa keberatan dalam melakukan pekerjaannya. Kehidupan yang selaras dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja karena masih memiliki waktu untuk keluarga, masyarakat, sosial, maupun pengembangan diri. Secara keseluruhan, keseimbangan kehidupan-kerja yang baik akan menurunkan intensi untuk keluar tenaga kesehatan dan memberikan dampak baik bagi industri jasa kesehatan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keseluruhan penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan kelemahan. Oleh sebab itu keterbatasan dan kelemahan penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi peneliti, pembaca, maupun peneliti selanjutnya dengan topik serupa. Keterbatasan dan kelemahan penelitian ini di antaranya:

1. Penelitian ini tidak membedakan dan mengetahui kategori tenaga kesehatan yang menjadi responden sehingga penarikan kesimpulan tidak dapat spesifik untuk masing-masing kategori dan hanya ditarik kesimpulan secara umum sebagai tenaga kesehatan.
2. Penelitian ini dilakukan di Pulau Jawa dengan total 6 provinsi yaitu Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Yogyakarta. Peneliti kurang dalam melakukan pendistribusian kuesioner sehingga perwakilan sampel dari setiap provinsi tidak merata.

5.4. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan yang telah dipaparkan di atas, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian serupa dengan memperhatikan hal berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan kategori tenaga kesehatan pada profil demografi sehingga data yang diperoleh bisa lebih spesifik dan terfokus.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mendistribusikan kuesioner secara lebih menyeluruh agar sampel dari setiap provinsi bisa lebih merata.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina Lebang, F., & Ardiyanti, N. (2021). *The Effect Of Work-Life Balance And Work Stress On Turnover Intention With Job Satisfaction As A Mediator At Anti-Corruption Institution In Indonesia*.
- Astuti, R., Syari Tanjung, I., & Salsabila, Lum. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat f Intention Karyawan Pada Pt. Capella Multidana Medan* (Vol. 4, Issue 2).
- Cahyaniz, S., & Badrianto, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3, 2226–2237.
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining Work Role Stressors, Job Satisfaction, Job Stress, And *Turnover Intention* Of Sri Lanka's Construction Industry. *International Journal Of Construction Management*, 23(15), 2583–2592. <https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931>
- Dwi Agustine, T., & Nawangsari, L. C. (2020). The Effect Of Compensation And Work Loads Towards Intension Of Turnover With Work Satisfaction As A Variable Mediation In Clinic Employees Of Pt Nayaka Era Husada Branch Of Bekasi. In *International Journal Of Innovative Science And Research Technology* (Vol. 5, Issue 7). www.ijisrt.com
- Dyah Ratnasari, S., Rifqi Widaditama, M., & Malangkucecwara Malang, S. (2023). Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri Employee Engagement Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention To Leave. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(1). <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>
- Ehugbo, I., Patrick Onen, M., Ugboko, Nwakego, L., Igwe, & Temple, C. (2022). Assessment Of Job Description On Employees' Performance: A Case Of Biase Plantation Limited, Cross River State Nigeria. In *Article In International Journal Of Academic Research In Accounting Finance And Management Sciences*. www.ijeais.org/ijaafmr
- Fathulla Ahmad, A. (2022). The Influence Of Interpersonal Conflict, Job Stress, And Work Life Balance On Employee Turnover Intention. *Article In International Journal Of Management Science And Engineering Management*. <https://doi.org/10.22161/4.2.1>
- Fauzi, A., Suci Wulandari, A., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap

- Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Fiernaningsih, N., Nimran, U., Rahardjo, K., & Arifin, Z. (2019). Do Work Life Balance, Organizational Pride And Job Satisfaction Affect The Intention To Leave? *International Journal Of Recent Technology And Engineering*, 8(3), 1217–1223. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6254.098319>
- Gadzali, S. S. (2020). Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Niat Untuk Mengundurkan Diri: Studi Manajer Perbankan Syariah Di Jawa Barat. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.571>
- Gede, I., Suryawan, R., Komang Ardana, I., & Suwandana, G. M. (N.D.). Transformational Leadership, Work Stress And Turnover Intention: The Mediating Role Of Job Satisfaction. In *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research* (Issue 5). www.ajhssr.com
- Hermawan, Thamrin, H. M., & Susilo, P. (2020). Organizational Citizenship Behavior And Performance: The Role Of Employee Engagement. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(12), 1089–1097. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.1089>
- Ihwanti, R., Gunawan, C., & Korespondensi, A. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan*. <https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>
- Ilany, E., Lumbanraja, P., & Zarlis, M. (2020). The Effect Of Job Description And Job Stress On Performance Of Employees With Employment Satisfaction As Intervening Variables In Pt Bess Finance Medan. *International Journal Of Research And Review (Ijrrjournal.com)*, 7(6), 298.
- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). *Job Stress, Job Satisfaction And Turnover Intention*.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. In *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Islam* (Vol. 1, Issue 2).
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The Effect Of Overtime, Job Stress, And Workload On Turnover Intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Khalil, M., Hairianie, O. A., Muna, A., Mohd, W., Nurul, F., & Hairpuddin, F. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, And Intention To Leave

Among Employees Of An Insurance Company In Malaysia. *International Journal Of Business, Economics And Law*, 21(2).

- Lathif, M., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Pt Bpr Bank Bapas 69 Magelang*.
<https://Transpublika.Co.Id/Ojs/Index.Php/Transekonomika>
- Lubis, N., Suwanto, & Ismanto. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Fasilitator Slrt Dinas Sosial Kabupaten Kolaka). *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 30–47. <https://Doi.Org/10.61132/Maeswara.V1i6.352>
- Made, N., Christina, R., Yanthi, K., & Piartini, P. S. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Puri Saron Seminyak*. 5(10), 6700–6730.
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1).
- Matsuo, M., Takayama, Y., Kinouchi, C., & Suzuki, E. (2023). The Mediating Role Of Sense Of Coherence And Striving For Work-Life Balance On Intention To Leave From Nurses’ Burnout. *Inquiry (United States)*, 60. <https://Doi.Org/10.1177/00469580221146839>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rsu “Abc” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://Doi.Org/10.35912/Jakman.V3i2.611>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://Doi.Org/10.37366/Master.V1i1.25>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://Doi.Org/10.26555/Humanitas.V13i2.6063>
- Nyoman Egarini, N., Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, N., & Artikel, R. (2022). *Kontan: Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt*. <https://Jurnal.Penerbitwidina.Com/Index.Php/Kontan/Index>

- Pandey, D. L. (2020). Work Stress And Employee Performance: An Assessment Of Impact Of Work Stress. In *International Research Journal Of Human Resource And Social Sciences Issn(O)* (Vol. 7). Wwww.Aarf.Asia,
- Peter, K. A., Meier-Kaeppli, B., Pehlke-Milde, J., & Grylka-Baeschlin, S. (2021). Work-Related Stress And Intention To Leave Among Midwives Working In Swiss Maternity Hospitals – A Cross-Sectional Study. *Bmc Health Services Research*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06706-8>
- Prawisanti, P. D., & Sariathi, N. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan Hardy's Malls Di Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 134–163. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I01.P06>
- Priadana, M., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Rai, N., & Thapa, B. (2015). *A Study On Purposive Sampling Method In Research*. <http://study.com/academy/lesson/what-is-sampling-in-research-definition-methods-importance.html>,
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal Of Management Review*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.25157/Jmr.V2i2.1795>
- Situmorang, E. D., & Wardhani, N. K. (2022). The Influence Of Transformational Leadership Style, Workload And Job Satisfaction On Turnover Intention. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 3(3). <https://doi.org/10.31933/Dijms.V3i3>
- Solehah, S., & Ratnasari, L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Federal Internasional Finance Cab Batam Effect Of Leadership Style, Workload, Job Insecurity On Turnover Intention Employee Of Pt. Fif Federal Internasional Finance Batam Branch. *Dimensi*, 8(2), 210–239.
- Syafii Basalamah, M. A., Rosario Sinaga, S., Muslim Indonesia, U., Urip Sumoharjo Nokm, J., Panakkukang, K., Makassar, K., & Selatan, S. (2023). Faktor-Faktor Stres Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Claro Makassar. *Journal On Education*, 05(03).
- Tauqeer, *, Hakro, H., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). Employee Turnover Intentions: Investigating The Role Of Work Overload, Job Satisfaction, Employee Engagement And Job Stress. *Research Journal Of Social Sciences & Economics Review*, 3, 2707–9015. [https://doi.org/10.36902/Rjsser-Vol2-Iss2-2022\(71-82\)](https://doi.org/10.36902/Rjsser-Vol2-Iss2-2022(71-82))

Wahyu, A., Sugiono, & Noerdjanah. (2020). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Sg Posture Evaluation* (Issue 2).

Yuliara, I. M. (2016). *Regresi Linier Berganda*.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (Lingkari)
Usia : tahun
Domisili : Banten DK Jakarta DI Yogyakarta Jawa Barat Jawa Tengah Jawa Timur (Lingkari)
Masa Bekerja : tahun

Informasi Kuesioner

Responden diharapkan menjawab pertanyaan yang telah tersedia dengan cara memberi tanda silang (X) di salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat responden. Terdapat 5 klasifikasi jawaban yaitu STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, dan SS = Sangat Setuju.

Bagian 1. Stres Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mempunyai banyak pekerjaan dan takut hanya memiliki sedikit waktu untuk menyelesaikannya.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa sangat terbebani bahkan merasa bersalah jika menjalani sehari tanpa bekerja.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa bahwa saya tidak akan pernah bisa mengambil cuti.	STS	TS	N	S	SS
4	Pekerjaan saya memiliki pengaruh tinggi terhadap aktivitas saya sehari-hari.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa bersalah ketika saya mengambil cuti.	STS	TS	N	S	SS
6	Banyak orang di kantor saya yang lelah dengan tuntutan perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
7	Pekerjaan saya membuat saya gugup.	STS	TS	N	S	SS
8	Seringkali pekerjaan saya menjadi beban yang besar.	STS	TS	N	S	SS
9	Terkadang saat memikirkan pekerjaan, saya merasakan sesak di dada.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 2. Beban Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa terlalu banyak <i>deadlines</i> dalam pekerjaan saya yang sulit dipenuhi.	STS	TS	N	S	SS

2	Saya bekerja lebih dari 8 jam sehari.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya bekerja berjam-jam bahkan pada hari libur.	STS	TS	N	S	SS
4	Beban kerja memengaruhi aktivitas saya sehari-hari (misalnya: olahraga, waktu makan dan waktu tidur).	STS	TS	N	S	SS
5	Saya sangat sibuk dan sulit berkonsentrasi pada pekerjaan yang sedang saya kerjakan.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya harus bekerja dengan cepat.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya tidak punya tenaga yang tersisa di penghujung hari kerja.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya memiliki tekanan <i>deadlines</i> yang tidak realistis.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya sering terbangun di malam hari karena ada masalah di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 3. Intensi untuk keluar

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri.	STS	TS	N	S	SS
2	Tidak perlu banyak waktu untuk memutuskan mengundurkan diri dari organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya mungkin akan segera mencari pekerjaan lain.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 4. Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berhasil menyeimbangkan kehidupan kerja dan non-kerja.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya puas dengan cara saya membagi perhatian antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya puas dengan kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja saya yang berjalan dengan selaras.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya puas dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya puas dengan kemampuan saya untuk menyeimbangkan kebutuhan kerja dan kebutuhan kehidupan non-kerja saya.	STS	TS	N	S	SS

6	Saya puas dengan cara saya membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya puas dengan kesempatan yang saya miliki untuk menjalankan pekerjaan saya dengan baik sekaligus dapat menyelesaikan tugas-tugas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dengan baik.	STS	TS	N	S	SS



Lampiran 2 Uji Validitas

1. Stres Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.275**	.438**	.366**	.420**	.523**	.441**	.405**	.451**	.680**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.2	Pearson Correlation	.275**	1	.294**	.213*	.333**	.249*	.161	.192	.174	.439**
	Sig. (2-tailed)	.006		.003	.035	.001	.013	.113	.058	.087	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.3	Pearson Correlation	.438**	.294**	1	.227*	.533**	.586**	.660**	.539**	.695**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.024	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.4	Pearson Correlation	.366**	.213*	.227*	1	.217*	.387**	.212*	.205*	.273**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.024		.032	.000	.036	.043	.007	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.5	Pearson Correlation	.420**	.333**	.533**	.217*	1	.511**	.446**	.455**	.417**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.032		.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.6	Pearson Correlation	.523**	.249*	.586**	.387**	.511**	1	.498**	.578**	.582**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.7	Pearson Correlation	.441**	.161	.660**	.212*	.446**	.498**	1	.697**	.681**	.794**
	Sig. (2-tailed)										
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

	Sig. (2-tailed)	.000	.113	.000	.036	.000	.000		.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.8	Pearson Correlation	.405**	.192	.539**	.205*	.455**	.578**	.697**	1	.640**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.000	.043	.000	.000	.000		.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.9	Pearson Correlation	.451**	.174	.695**	.273**	.417**	.582**	.681**	.640**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	.000	.007	.000	.000	.000	.000		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total_X1	Pearson Correlation	.680**	.439**	.813**	.460**	.694**	.777**	.794**	.771**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Beban Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.521**	.424**	.521**	.561**	.418**	.610**	.499**	.423**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.2	Pearson Correlation	.521**	1	.639**	.531**	.480**	.439**	.433**	.488**	.468**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.3	Pearson Correlation	.424**	.639**	1	.542**	.378**	.474**	.387**	.505**	.561**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

X2.4	Pearson Correlation	.521**	.531**	.542**	1	.358**	.450**	.505**	.415**	.465**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.5	Pearson Correlation	.561**	.480**	.378**	.358**	1	.331**	.667**	.611**	.461**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.6	Pearson Correlation	.418**	.439**	.474**	.450**	.331**	1	.361**	.244*	.308**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.015	.002	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.7	Pearson Correlation	.610**	.433**	.387**	.505**	.667**	.361**	1	.533**	.436**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.8	Pearson Correlation	.499**	.488**	.505**	.415**	.611**	.244*	.533**	1	.446**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000		.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.9	Pearson Correlation	.423**	.468**	.561**	.465**	.461**	.308**	.436**	.446**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total_X2	Pearson Correlation	.756**	.767**	.751**	.722**	.752**	.583**	.757**	.733**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.822**	.811**	.827**	.805**	.828**	.649**	.894**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.2	Pearson Correlation	.822**	1	.852**	.865**	.831**	.839**	.711**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.3	Pearson Correlation	.811**	.852**	1	.904**	.844**	.861**	.748**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.4	Pearson Correlation	.827**	.865**	.904**	1	.808**	.843**	.713**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.5	Pearson Correlation	.805**	.831**	.844**	.808**	1	.850**	.804**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.6	Pearson Correlation	.828**	.839**	.861**	.843**	.850**	1	.753**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.7	Pearson Correlation	.649**	.711**	.748**	.713**	.804**	.753**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Total_X3	Pearson Correlation	.894**	.924**	.942**	.932**	.929**	.934**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Intensi untuk Keluar

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.642**	.706**	.885**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000

	N	98	98	98	98
Y.2	Pearson Correlation	.642**	1	.739**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	98	98	98	98
Y.3	Pearson Correlation	.706**	.739**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	98	98	98	98
Total_Y	Pearson Correlation	.885**	.882**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3 Uji Reliabilitas

1. Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.870	9

2. Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.888	9

3. Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.967	7

4. Intensi untuk Keluar

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.871	3

Lampiran 4 Analisis Statistik Deskriptif

1. Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	98	1.00	5.00	4.0612	1.05338
X1.2	98	1.00	5.00	3.8265	.96351
X1.3	98	1.00	5.00	3.3673	1.24675
X1.4	98	1.00	5.00	4.3265	.88254
X1.5	98	1.00	5.00	3.1633	1.11867
X1.6	98	1.00	5.00	3.9082	.96417
X1.7	98	1.00	5.00	3.2653	1.29671
X1.8	98	1.00	5.00	3.6633	1.18360
X1.9	98	1.00	5.00	3.1939	1.18980
Total_X1	98	15.00	45.00	32.7755	6.98087
Valid N (listwise)	98				

2. Beban Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	98	1.00	5.00	3.6327	1.03931
X2.2	98	1.00	5.00	4.0204	1.17517
X2.3	98	1.00	5.00	3.6020	1.13737
X2.4	98	1.00	5.00	4.1531	1.01891
X2.5	98	1.00	5.00	3.3469	1.21079
X2.6	98	2.00	5.00	4.3367	.78575
X2.7	98	1.00	5.00	3.5714	1.13064
X2.8	98	1.00	5.00	3.2959	1.08608
X2.9	98	1.00	5.00	3.4082	1.25867
Total_X2	98	13.00	45.00	33.3673	7.19591
Valid N (listwise)	98				

3. Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	98	1.00	5.00	3.6224	1.03062
X3.2	98	1.00	5.00	3.7857	1.09592
X3.3	98	1.00	5.00	3.7449	1.17807
X3.4	98	1.00	5.00	3.7143	1.13064
X3.5	98	1.00	5.00	3.7653	1.11041
X3.6	98	1.00	5.00	3.8061	1.10908
X3.7	98	1.00	5.00	3.8469	1.16080
Total_X3	98	11.00	35.00	26.2857	7.14359
Valid N (listwise)	98				

4. Intensi untuk Keluar

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	98	1.00	5.00	3.3673	1.27940
Y.2	98	1.00	5.00	2.9796	1.13954
Y.3	98	1.00	5.00	3.3673	1.19611
Total_Y	98	3.00	15.00	9.7143	3.22682
Valid N (listwise)	98				

Lampiran 5 Uji Korelasi

Correlations

		Total_X1	Total_X2	Total_X3	Total_Y
Total_X1	Pearson Correlation	1	.796**	.015	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.885	.000

	N	98	98	98	98
Total_X2	Pearson Correlation	.796**	1	.029	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.774	.000
	N	98	98	98	98
Total_X3	Pearson Correlation	.015	.029	1	-.023
	Sig. (2-tailed)	.885	.774		.824
	N	98	98	98	98
Total_Y	Pearson Correlation	.636**	.659**	-.023	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.824	
	N	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.453	2.38735

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.251	3	158.084	27.737	.000 ^b
	Residual	535.749	94	5.699		
	Total	1010.000	97			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.674	1.494		-.451	.653
	Total_X1	.140	.057	.302	2.436	.017
	Total_X2	.188	.056	.420	3.383	.001
	Total_X3	-.018	.034	-.040	-.527	.599

a. Dependent Variable: Total_Y