

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat untuk keluar karyawan di KSP Kopdit Timau Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula niat untuk keluar karyawan di KSP Kopdit Timau Kupang.
2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan di KSP Kopdit Timau Kupang. Hal ini dikarenakan karyawan telah bekerja cukup lama dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan menjadi beban besar karena sudah terbiasa melakukannya.
3. Keseimbangan kehidupan-kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan di KSP Kopdit Timau Kupang. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak merasa bahwa keseimbangan kerja dan di luar kerja mereka tertanggu akibat dari pekerjaan di tempat kerja.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa penting bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau informasi yang dapat diterapkan oleh pihak manajemen

KSP Kopdit Timau Kupang kepada karyawan. Hasil ini menyoroti bahwa pentingnya sebuah perusahaan atau lembaga keuangan seperti koperasi agar lebih memperhatikan kondisi karyawan mereka yang dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan-kerja karena akan mempengaruhi niat untuk keluar. Hal ini perlu diperhatikan agar perusahaan dapat berjalan baik dan mencapai tujuan utama.

Hasil analisis deskriptif telah dilakukan, pernyataan stres kerja yang berbunyi “Saya merasa sangat terbebani sehingga sehari tanpa melakukan pekerjaan terasa buruk” dan “Saya sering merasa, pekerjaan saya menjadi beban besar” mendapat nilai terendah namun termasuk dalam kategori tinggi. Dilain sisi, pihak manajemen perusahaan sudah bagus dalam mengatur beban tugas karyawan namun perlu adanya perbaikan dalam pembagian kerja agar seimbang sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak lagi menjadi suatu beban dan berdampak pada stres. Hal ini perlu diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan dengan cara pemberian porsi pekerjaan yang harus setara, serta memastikan karyawan mendapatkan beban kerja yang tidak berlebihan. Agar tidak menimbulkan stres kerja berlebihan bagi karyawan, hal yang perlu dilakukan perusahaan ialah misalnya memberikan tugas yang realistis dimana tugas dan tenggat waktu pengerjaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, dan juga bisa dengan memberikan waktu cuti agar karyawan dapat menurunkan tingkat stres yang terjadi.

Hasil analisis deskriptif telah dilakukan, pernyataan beban kerja yang berbunyi “Saya suka terbangun di malam hari karena teringat bahwa ada masalah

di tempat kerja” yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan terkadang masih memikirkan tentang pekerjaan kantor saat mereka sudah berada di rumah. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pihak perusahaan atau organisasi untuk memberikan waktu istirahat yang bagus bagi karyawan, semua pekerjaan perlu diselesaikan di kantor agar saat waktu pulang karyawan tidak lagi memikirkan tentang pekerjaan mereka. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan misalnya dengan mendorong budaya kerja sama tim untuk meminimalisir beban kerja pada karyawan, fleksibilitas dalam pekerjaan misalnya jam kerja yang fleksibel dan juga opsi kerja jarak jauh. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi rutin dalam mengelola beban kerja karyawan guna memastikan tidak adanya karyawan yang terbebani dalam bekerja.

Hasil analisis deskriptif telah dilakukan, pernyataan keseimbangan kehidupan-kerja yang berbunyi “Saya puas dengan cara saya membagi perhatian saya antara kehidupan kerja dan di luar kerja”. Hal ini berarti karyawan kurang merasa puas dengan pembagian antara pekerjaan dan kehidupan di luar kerja. Perusahaan perlu memikirkan cara agar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar kerja karyawan menjadi seimbang dengan menyelaraskan kegiatan utama di tempat kerja dan juga aktivitas di luar pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sendiri. Misalnya dengan memberikan fleksibilitas dalam waktu bekerja yang disesuaikan dengan kehidupan pribadi karyawan dan menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan-kerja seperti kerjasama tim, penghargaan, dan juga memberikan waktu bersama dengan keluarga. Hal tersebut dapat menciptakan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif telah dilakukan, pernyataan niat untuk keluar yang berbunyi “Tidak perlu banyak waktu bagi saya untuk memutuskan keluar dari organisasi ini” memiliki nilai yang rendah namun termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki niat untuk keluar namun perlu waktu dalam memikirkan keputusan tersebut. Penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mengantisipasi terjadinya keinginan karyawan tersebut karena memiliki banyak resiko bagi pihak perusahaan sendiri. Cara agar dapat mengantisipasi niat keluar tersebut bisa dengan menyelaraskan pekerjaan dengan kemampuan karyawan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang atau berinovasi, memberikan keringanan dalam pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian bonus atas kinerja yang baik, pelatihan dan pengembangan karir karyawan, dan penyediaan fasilitas bagi karyawan di tempat kerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berikut merupakan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan referensi atau gambaran untuk penelitian selanjutnya:

1. Jumlah responden atau sampel dalam penelitian ini yang terbatas yaitu 39 orang, sehingga penelitian ini masih kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Pertanyaan dalam kuesioner tergolong sulit untuk dipahami dengan baik oleh responden.

3. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *google form* dengan tenggat waktu pengisian yang cepat karena jarak yang cukup jauh sehingga memungkinkan responden mengisi jawaban secara terburu-buru pada saat jam kerja.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menggunakan responden yang lebih banyak, sehingga memiliki data akurat yang lebih baik dan dapat mendeskripsikan keadaan sebenarnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempersiapkan dan mengecek kembali pertanyaan dalam kuesioner serta meningkatkan kualitasnya agar mudah dipahami oleh responden.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan agar bisa memberikan waktu lebih lama kepada responden untuk mengisi kuesioner sehingga responden tidak terburu-buru dalam mengisinya dan mendapatkan jawaban lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45.  
<https://doi.org/10.26460/Md.V4i1.7672>
- Arianto, D. A. N., & Wahyuningsih, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Niat Keluar Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 1.  
<https://doi.org/10.33603/Jibm.V6i1.6176>
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Boshoff, C., & Allen, J. (2000). The Influence Of Selected Antecedents On Frontline Staff's Perceptions Of Service Recovery Performance. *International Journal Of Service Industry Management*.
- Bruin, G. P. De, & Taylor, N. (2006). The Job Demand-Control Model Of Job Strain Across Gender. *SA Journal Of Industrial Psychology*.
- Ellitan, L., & Anutan, L. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Alfabeta.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal Of*

*Management And Business*, 8(1), 23–38.

<https://doi.org/10.29303/Distribusi.V8i1.100>

Gadzali, S. S. (2020). Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Niat Untuk Mengundurkan Diri: Studi Manajer Perbankan Syariah Di Jawa Barat. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 571–580.

<https://doi.org/10.17358/Jabm.6.3.571>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. W. (2009). *Factors Influencing Workload* (In Ergonom). Elsevier.

Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal For Research In Management (BJRM)*, 1(2), 56–61.

<https://doi.org/10.37888/Bjrm.V1i2.90>

Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Dinamika UMT*, 1(2), 66.

<https://doi.org/10.31000/Dinamika.V1i2.579>

Handayani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.

Hanum Indriati, I. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai. *Forum Ekonomi*, 23(3), 491–501.

<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>  
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/8858>

Hye Kyoung Kim. (2014). Work-Life Balance And Employees' Performance: The

Mediating Role Of Affective Commitment. *An International Journal*, 6(1), 37–51.

Jamal, M. J., & Baba, V. V. (1992). Shiftwork And Department-Type Related To Job Stress, Work Attitudes And Behavioral Intentions: A Study Of Nurses. *Journal Of Organizational Behavior*.

Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014). Effect Of Role Conflict, Work Life Balance And Job Stress On Turnover Intention: Evidence From Pakistan. *J. Basic. Appl. Sci. Res*, 4((3)), 125–133.

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V2i1.426>

Jufri, A., & Mellanie, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing Pt. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2), 275–285. <https://doi.org/10.32534/Jv.V14i2.786>

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (DANONE) AQUA Airmadidi*. 7(4), 4671–4680.

Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2),

220–227. <https://doi.org/10.15294/Jdm.V5i2.3663>

Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31–40.

<https://doi.org/10.28932/Jmm.V20i1.2752>

Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. 1(3), 724–727.

<https://doi.org/10.1109/Siu.2009.5136498>

Omar, 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), 70–78.

Omar, M. K. (2013). Non Standard Work Arrangements And Affective Commitment: The Mediating Role Of Work-Life Balance. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 107, 4–12.

<https://doi.org/10.1016/J.Sbspro.2013.12.392>

Pratiwi, W. S. Ni, Sujana, W. I., & Novarini, N. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Giri Kusuma Nusa Dua, Badung. *Inovasi Baru Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora*, 415.

Rahmawati, A. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Smk Swasta Di

*Kecamatan Cakung Jakarta Timur*. 1215–1224.

- Romadhoni, Y. T., Noermijati, N., Moko, W., & Nazzal, A. (2020). The Effects Of Job Satisfaction To Intention To Leave. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(3), 401–411. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2020.018.03.01>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V5i1.3022>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sunyoto, & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Penerbit CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Usman, H. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bumi Aksara.
- Widiyanto, G., & Kheren, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Wan Qian. 1(1).
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/Psy.V7i1.3404>
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No.12 Tahun 2008. Diakses Lewat [https://jdih.baliprov.go.id/Produk-Hukum/Peraturan-Perundang-Undangan/Permendagri/2983 Pada 7 Mei 2024](https://jdih.baliprov.go.id/Produk-Hukum/Peraturan-Perundang-Undangan/Permendagri/2983%20pada%207%20Mei%202024).
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian. Diakses Lewat

<https://Peraturan.Bpk.Go.Id/Details/46650/Uu-No-25-Tahun-1992> Pada 18

Juni 2024.



## **LAMPIRAN**

### **LAMPIRAN 1 KUESIONER**

#### **PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA TERHADAP NIAT UNTUK KELUAR KARYAWAN KSP KOPDIT TIMAU KUPANG**

Yth. Responden Penelitian  
di KSP Kopdit Timau Kupang

Dengan hormat, saya Syrilus Alexandrino Mia Dapa, mahasiswa dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, meminta kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini.

Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Niat untuk Keluar”. Informasi yang diperoleh melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk kepentingan di luar penelitian, sehingga akan saya jaga kerahasiaannya sesuai etika penelitian. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaan Anda, saya ucapkan terima kasih.

### ***Filter***

1. Apakah Anda merupakan karyawan tetap di KSP Kopdit Timau Kupang?

### **Data Responden**

1. Usia

- ☐ 20 – 30 tahun
- ☐ 31 – 40 tahun
- ☐ Lebih dari 40 tahun

2. Jenis Kelamin

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

3. Status Pernikahan

- ☐ Menikah
- ☐ Belum Menikah

4. Lama Kerja

- ☐ 1 – 2 tahun
- ☐ 3 – 5 tahun
- ☐ Lebih dari 5 tahun

5. Posisi Pekerjaan

- ☐ Manajer
- ☐ Kredit
- ☐ Keuangan

- ☐ Adum
- ☐ Koordinator Lapangan

**Petunjuk Pengisian:**

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang Anda pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Anda yang sebenarnya.

Skala Pengukuran:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

| No.         | PERNYATAAN                                                                                                                                                             | PENILAIAN  |           |          |          |           |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|
|             |                                                                                                                                                                        | 1<br>(STS) | 2<br>(TS) | 3<br>(N) | 4<br>(S) | 5<br>(SS) |
| Stres Kerja |                                                                                                                                                                        |            |           |          |          |           |
| 1.          | <i>I have a lot of work and fear that very little time to do it</i><br><br>Saya memiliki banyak pekerjaan dan kautir hanya ada sangat sedikit waktu untuk melakukannya |            |           |          |          |           |
| 2.          | <i>I feel so burdened that even a day without work seems bad</i><br><br>Saya merasa sangat terbebani sehingga sehari tanpa melakukan pekerjaan terasa buruk            |            |           |          |          |           |

|                    |                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 3.                 | <i>I feel that I can never take a leave</i><br><br>Saya merasa bahwa saya tidak akan pernah bisa mengambil cuti                                                                    |  |  |  |  |  |
| 4.                 | <i>The effect of my job is too high</i><br><br>Saya merasa, efek dari pekerjaan saya terlalu tinggi                                                                                |  |  |  |  |  |
| 5.                 | <i>I feel bad when I take a leave</i><br><br>Saya merasa tidak enak dan sungkan saat mengambil cuti                                                                                |  |  |  |  |  |
| 6.                 | <i>Many people at my office are tired of the company's demand</i><br><br>Banyak orang di tempat saya bekerja merasa lelah dengan permintaan perusahaan                             |  |  |  |  |  |
| 7.                 | <i>My job makes me nervous.</i><br><br>Saya sering merasa, pekerjaan saya membuat saya gugup.                                                                                      |  |  |  |  |  |
| 8.                 | <i>Many times, my job becomes a big burden</i><br><br>Saya sering merasa, pekerjaan saya menjadi beban besar                                                                       |  |  |  |  |  |
| 9.                 | <i>Sometimes when I think about my job, I get a tight feeling in my chest.</i><br><br>Terkadang ketika saya berpikir tentang pekerjaan saya, saya merasa tertekan                  |  |  |  |  |  |
| <b>Beban Kerja</b> |                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
| 1.                 | <i>I feel that there are too many deadlines in my work that are difficult to meet</i><br><br>Saya merasa ada terlalu banyak tenggat waktu dalam pekerjaan saya yang sulit dipenuhi |  |  |  |  |  |
| 2.                 | <i>I work more than 8 hours a day</i><br><br>Saya bekerja lebih dari 8 jam sehari                                                                                                  |  |  |  |  |  |
| 3.                 | <i>I work for long hours even on holidays</i><br><br>Saya bekerja berjam-jam bahkan pada hari libur                                                                                |  |  |  |  |  |

|                                                         |                                                                                                                                                                                                                                      |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 4.                                                      | <p><i>My daily activities are affected because of workload (i.e., exercise, eating time and sleeping time)</i></p> <p>Aktivitas saya sehari-hari terpengaruh karena beban kerja (misalnya olahraga, waktu makan dan waktu tidur)</p> |  |  |  |  |  |
| 5.                                                      | <p><i>I am so busy and find it difficult to concentrate on the job in front of me</i></p> <p>Saya sangat sibuk dan sulit berkonsentrasi pada pekerjaan di depan saya</p>                                                             |  |  |  |  |  |
| 6.                                                      | <p><i>I have to work very fast</i></p> <p>Saya harus bekerja dengan cepat</p>                                                                                                                                                        |  |  |  |  |  |
| 7.                                                      | <p><i>I have no energy left at the end of the working day</i></p> <p>Saya tidak punya sisa tenaga lagi di akhir hari kerja</p>                                                                                                       |  |  |  |  |  |
| 8.                                                      | <p><i>I have unrealistic time pressure</i></p> <p>Saya memiliki tekanan waktu kerja yang tidak realistis</p>                                                                                                                         |  |  |  |  |  |
| 9.                                                      | <p><i>I like to wake up at night because of problem at work</i></p> <p>Saya suka terbangun di malam hari karena teringat bahwa ada masalah di tempat kerja</p>                                                                       |  |  |  |  |  |
| <b>Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance)</b> |                                                                                                                                                                                                                                      |  |  |  |  |  |
| 1.                                                      | <p><i>I am successful in balancing my work and non-work life</i></p> <p>Saya berhasil menyeimbangkan kehidupan kerja dan di luar kerja</p>                                                                                           |  |  |  |  |  |
| 2.                                                      | <p><i>I am satisfied with the way I divide my attention between work and non-work life.</i></p> <p>Saya puas dengan cara saya membagi perhatian saya antara kehidupan kerja dan di luar kerja</p>                                    |  |  |  |  |  |
| 3.                                                      | <p><i>I am satisfied with how well my work life and my non-work life fit together</i></p> <p>Saya puas dan merasa cocok dengan kehidupan kerja saya dan kehidupan di luar kerja</p>                                                  |  |  |  |  |  |

|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                   |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 4.                                                   | <i>I am satisfied with the balance between my job and my non-work life</i><br><br>Saya puas dengan keseimbangan antara pekerjaan saya dan kehidupan di luar kerja                                                                 |  |  |  |  |  |
| 5.                                                   | <i>I am satisfied with my ability to balance the needs of my job with those of my non-work life</i><br><br>Saya puas dengan kemampuan saya untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan saya dengan kebutuhan kehidupan di luar kerja |  |  |  |  |  |
| 6.                                                   | <i>I am satisfied with the way I divide my time between work and non-work life</i><br><br>Saya puas dengan cara saya membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan di luar kerja                                                   |  |  |  |  |  |
| <b>Niat Untuk Keluar (<i>Intention to Leave</i>)</b> |                                                                                                                                                                                                                                   |  |  |  |  |  |
| 1.                                                   | <i>I often think about resigning.</i><br><br>Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya                                                                                                                                |  |  |  |  |  |
| 2.                                                   | <i>It would not take much time to resign from this organization</i><br><br>Tidak perlu banyak waktu bagi saya untuk memutuskan keluar dari organisasi ini                                                                         |  |  |  |  |  |
| 3.                                                   | <i>I will probably be looking for another job soon</i><br><br>Saya mungkin akan mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat                                                                                                          |  |  |  |  |  |

## LAMPIRAN 2 SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN



**KSP KOPDIT TIMAU INDAH KUPANG**  
**BADAN HUKUM NO :10/BH/XXIX/IX/2009**  
Office:Jln. H.R.Koroh,Kel.Sikumana – Kota Kupang – NTT  
Email :timaukopdit@yahoo.com  
HP : 081 239 963 482 / 081 236 667 364



No. : 050/SP/KKT/VI/2024  
Perihal : Surat Balasan Penelitian  
Lampiran : -

Kepada  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
Di –

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat saudara pada tanggal 12 Juni 2024 Perihal Ijin Penelitian, Permohonan Data dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas nama **Syrillus Alexandrino Mia Dapa** dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Niat untuk Keluar Karyawan KSP Kopdit Timau Indah"** telah kami setuju untuk melakukan penelitian di Kantor KSP Kopdit Timau Indah Kupang.

Demikain surat balasan ini kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Kupang, 25 Juni 2024  
Manager  
Gregorius Baitanu, S.Ag

### LAMPIRAN 3 JABAWAN KUESIONER

#### A. Variabel Stres Kerja

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 35 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 28 |
| 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 26 |
| 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 27 |
| 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 38 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 30 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 28 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 42 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 34 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 40 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 17 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 13 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |

## B. Variabel Beban Kerja

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 30 |
| 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 27 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 36 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 16 |
| 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 23 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 32 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 29 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 31 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 30 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 1 | 22 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 19 |
| 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 37 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 14 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 15 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 29 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 14 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |

### C. Variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja

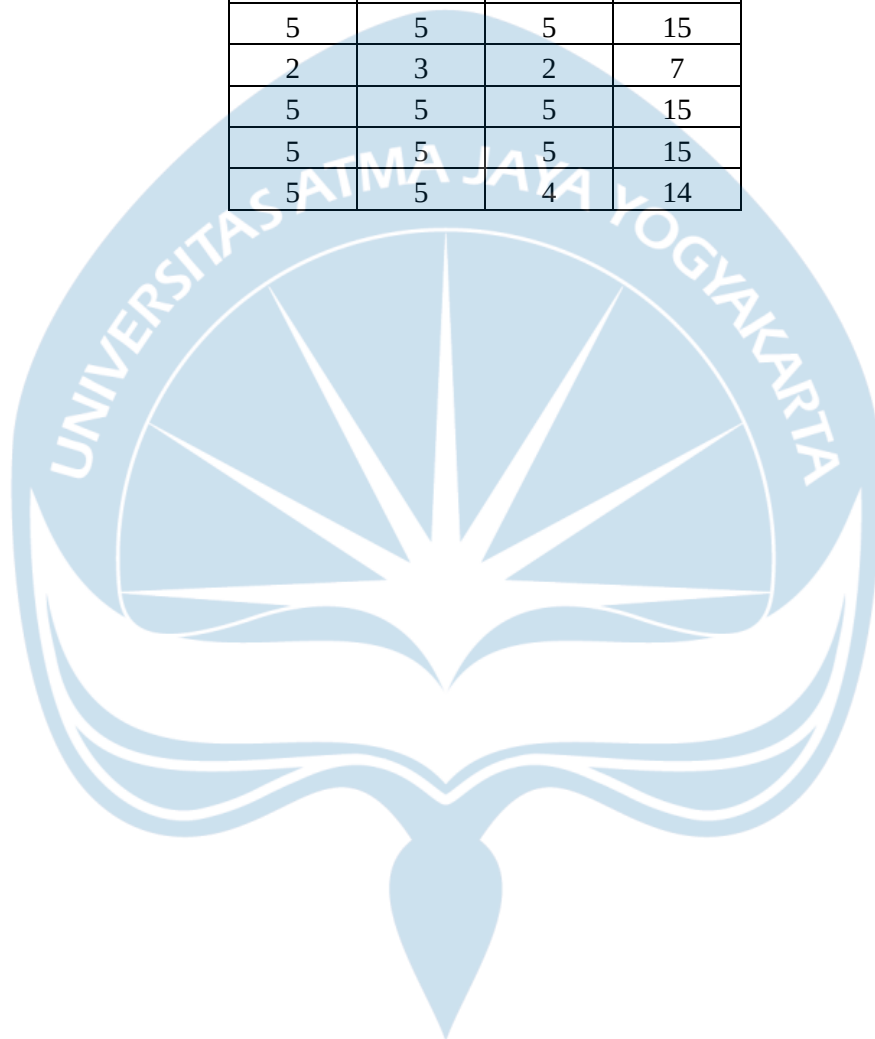
|   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 18 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 20 |
| 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 12 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 22 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 13 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 27 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 24 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 23 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6  |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 18 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 13 |

|   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |

#### D. Variabel Niat Untuk Keluar

|   |   |   |    |
|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 4 | 5 | 5 | 14 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 4 | 2 | 10 |
| 2 | 1 | 1 | 4  |
| 1 | 1 | 1 | 3  |
| 1 | 3 | 3 | 7  |
| 4 | 2 | 2 | 8  |
| 5 | 5 | 4 | 14 |
| 5 | 5 | 4 | 14 |
| 5 | 5 | 4 | 14 |
| 5 | 2 | 4 | 11 |
| 1 | 2 | 2 | 5  |
| 2 | 3 | 4 | 9  |
| 1 | 2 | 3 | 6  |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 5 | 4 | 14 |
| 1 | 1 | 1 | 3  |
| 2 | 1 | 2 | 5  |
| 3 | 4 | 5 | 12 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 3 | 5 | 12 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 3 | 3 | 9  |
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 1 | 2 | 3 | 6  |
| 2 | 3 | 4 | 9  |

|   |   |   |    |
|---|---|---|----|
| 5 | 4 | 5 | 14 |
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 4 | 3 | 2 | 9  |
| 5 | 4 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 5 | 13 |
| 5 | 4 | 3 | 12 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 2 | 3 | 2 | 7  |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 5 | 4 | 14 |



## LAMPIRAN 4 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7   | X1.8   | X1.9   | TOTAL  |
| X1.1  | Pearson Correlation | 1            | .650** | .552** | .603** | .376*  | .769** | .392*  | .318   | .423*  | .794** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | <.001  | .002   | <.001  | .041   | <.001  | .032   | .087   | .020   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.2  | Pearson Correlation | .650**       | 1      | .301   | .699** | .099   | .637** | .352   | .315   | .394*  | .701** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        |        | .106   | <.001  | .602   | <.001  | .057   | .090   | .031   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.3  | Pearson Correlation | .552**       | .301   | 1      | .558** | .524** | .431*  | .332   | .330   | .434*  | .692** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .002         | .106   |        | .001   | .003   | .017   | .073   | .075   | .017   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.4  | Pearson Correlation | .603**       | .699** | .558** | 1      | .362*  | .586** | .276   | .338   | .293   | .744** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | .001   |        | .050   | <.001  | .139   | .068   | .116   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.5  | Pearson Correlation | .376*        | .099   | .524** | .362*  | 1      | .336   | .363*  | .365*  | .222   | .563** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .041         | .602   | .003   | .050   |        | .069   | .049   | .047   | .238   | .001   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.6  | Pearson Correlation | .769**       | .637** | .431*  | .586** | .336   | 1      | .682** | .529** | .447*  | .857** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | .017   | <.001  | .069   |        | <.001  | .003   | .013   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.7  | Pearson Correlation | .392*        | .352   | .332   | .276   | .363*  | .682** | 1      | .466** | .391*  | .677** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .032         | .057   | .073   | .139   | .049   | <.001  |        | .009   | .033   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.8  | Pearson Correlation | .318         | .315   | .330   | .338   | .365*  | .529** | .466** | 1      | .570** | .673** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .087         | .090   | .075   | .068   | .047   | .003   | .009   |        | .001   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X1.9  | Pearson Correlation | .423*        | .394*  | .434*  | .293   | .222   | .447*  | .391*  | .570** | 1      | .656** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .020         | .031   | .017   | .116   | .238   | .013   | .033   | .001   |        | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .794**       | .701** | .692** | .744** | .563** | .857** | .677** | .673** | .656** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | .001   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .862             | 8          |

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X2.1         | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2.8   | X2.9   | TOTAL  |
| X2.1  | Pearson Correlation | 1            | .444*  | .342   | .540** | .662** | .313   | .444*  | .483** | .309   | .667** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .014   | .064   | .002   | <.001  | .092   | .014   | .007   | .097   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.2  | Pearson Correlation | .444*        | 1      | .865** | .438*  | .463** | .102   | .611** | .631** | .530** | .774** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .014         |        | <.001  | .015   | .010   | .593   | <.001  | <.001  | .003   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.3  | Pearson Correlation | .342         | .865** | 1      | .507** | .480** | .248   | .573** | .639** | .630** | .802** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .064         | <.001  |        | .004   | .007   | .186   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.4  | Pearson Correlation | .540**       | .438*  | .507** | 1      | .713** | .133   | .521** | .397*  | .582** | .729** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .002         | .015   | .004   |        | <.001  | .482   | .003   | .030   | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.5  | Pearson Correlation | .662**       | .463** | .480** | .713** | 1      | .478** | .592** | .575** | .592** | .825** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | .010   | .007   | <.001  |        | .007   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.6  | Pearson Correlation | .313         | .102   | .248   | .133   | .478** | 1      | .297   | .318   | .245   | .438*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .092         | .593   | .186   | .482   | .007   |        | .111   | .087   | .191   | .016   |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.7  | Pearson Correlation | .444*        | .611** | .573** | .521** | .592** | .297   | 1      | .671** | .753** | .827** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .014         | <.001  | <.001  | .003   | <.001  | .111   |        | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.8  | Pearson Correlation | .483**       | .631** | .639** | .397*  | .575** | .318   | .671** | 1      | .600** | .798** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .007         | <.001  | <.001  | .030   | <.001  | .087   | <.001  |        | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2.9  | Pearson Correlation | .309         | .530** | .630** | .582** | .592** | .245   | .753** | .600** | 1      | .801** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .097         | .003   | <.001  | <.001  | <.001  | .191   | <.001  | <.001  |        | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .667**       | .774** | .802** | .729** | .825** | .438*  | .827** | .798** | .801** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | .016   | <.001  | <.001  | <.001  |        |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

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

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .901             | 9          |

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X3.1         | X3.2   | X3.3   | X3.4   | X3.5   | X3.6   | TOTAL  |
| X3.1  | Pearson Correlation | 1            | .803** | .537** | .474** | .653** | .525** | .822** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | <.001  | .002   | .008   | <.001  | .003   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X3.2  | Pearson Correlation | .803**       | 1      | .752** | .569** | .615** | .543** | .877** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        |        | <.001  | .001   | <.001  | .002   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X3.3  | Pearson Correlation | .537**       | .752** | 1      | .681** | .475** | .486** | .796** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .002         | <.001  |        | <.001  | .008   | .006   | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X3.4  | Pearson Correlation | .474**       | .569** | .681** | 1      | .595** | .673** | .802** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .008         | .001   | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X3.5  | Pearson Correlation | .653**       | .615** | .475** | .595** | 1      | .689** | .820** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | .008   | <.001  |        | <.001  | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X3.6  | Pearson Correlation | .525**       | .543** | .486** | .673** | .689** | 1      | .795** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .003         | .002   | .006   | <.001  | <.001  |        | <.001  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .822**       | .877** | .796** | .802** | .820** | .795** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .901             | 6          |

#### 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Niat untuk Keluar

##### Correlations

|       |                     | Y1.1   | Y1.2   | Y1.3   | TOTAL  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| Y1.1  | Pearson Correlation | 1      | .773** | .639** | .898** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | <,001  | <,001  | <,001  |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y1.2  | Pearson Correlation | .773** | 1      | .770** | .935** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001  |        | <,001  | <,001  |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     |
| Y1.3  | Pearson Correlation | .639** | .770** | 1      | .880** |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001  | <,001  |        | <,001  |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .898** | .935** | .880** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | <,001  | <,001  | <,001  |        |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .887             | 3          |

## LAMPIRAN 5 HASIL ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

### 1. Variabel Stres Kerja

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Mean   |
|--------------------|----|--------|
| X1.1               | 39 | 3.7692 |
| X1.2               | 39 | 3.5641 |
| X1.3               | 39 | 3.6410 |
| X1.4               | 39 | 3.5897 |
| X1.5               | 39 | 3.8718 |
| X1.6               | 39 | 3.6923 |
| X1.7               | 39 | 3.6410 |
| X1.8               | 39 | 3.5641 |
| X1.9               | 39 | 3.6410 |
| Valid N (listwise) | 39 |        |

### 2. Variabel Beban Kerja

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Mean   |
|--------------------|----|--------|
| X2.1               | 39 | 3.5897 |
| X2.2               | 39 | 3.5128 |
| X2.3               | 39 | 3.5128 |
| X2.4               | 39 | 3.7692 |
| X2.5               | 39 | 3.6410 |
| X2.6               | 39 | 3.8462 |
| X2.7               | 39 | 3.5641 |
| X2.8               | 39 | 3.7179 |
| X2.9               | 39 | 3.2821 |
| Valid N (listwise) | 39 |        |

### 3. Variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Mean   |
|--------------------|----|--------|
| X3.1               | 39 | 3.5897 |
| X3.2               | 39 | 3.5128 |
| X3.3               | 39 | 3.6410 |
| X3.4               | 39 | 3.8462 |
| X3.5               | 39 | 3.7179 |
| X3.6               | 39 | 3.7436 |
| Valid N (listwise) | 39 |        |

### 4. Variabel Niat untuk Keluar

#### Descriptive Statistics

|                    | N  | Mean   |
|--------------------|----|--------|
| Y1.1               | 39 | 3.6154 |
| Y1.2               | 39 | 3.5385 |
| Y1.3               | 39 | 3.6154 |
| Valid N (listwise) | 39 |        |

## LAMPIRAN 6 HASIL UJI REGRESI LINERAR BERGANDA

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .798 <sup>a</sup> | .637     | .606              | 2.35631                    |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 340.596        | 3  | 113.532     | 20.448 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 194.327        | 35 | 5.552       |        |                    |
|       | Total      | 534.923        | 38 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1     | (Constant) | 1.536                       | 1.539      |                           | .998   | .325  |
|       | X1         | .370                        | .084       | .937                      | 4.394  | <.001 |
|       | X2         | .018                        | .063       | .048                      | .291   | .773  |
|       | X3         | -.162                       | .086       | -.285                     | -1.887 | .067  |

a. Dependent Variable: Y