

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah mengevaluasi hasil penelitian yang telah dilakukan, studi ini berhasil menemukan korelasi antara *work stress*, *work load*, dan *work-life balance* dengan *intention to leave* pada barista *full-time* di kafe sekitar Yogyakarta, serta memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Dengan demikian, kesimpulan dari studi ini adalah sebagai berikut:

1. *Work stress* berdampak positif pada *intention to leave* pada barista *full-time* di *coffee shop* Daerah Istimewa Yogyakarta. Ini menandakan semakin tingginya tekanan kerja yang dirasakan barista, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan posisi mereka. *Work load* yang berat, kebutuhan pelayanan yang cepat, interaksi intensif dengan pelanggan, serta lingkungan kerja yang terus berubah membuat barista mudah mengalami kelelahan fisik dan mental. Keadaan ini dapat mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan dorongan untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih memuaskan dan lebih nyaman. Temuan studi ini sejalan dengan penelitian Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa

work stress memiliki hubungan positif dengan *intention to leave* atau niat untuk meninggalkan pekerjaan karyawan.

2. *Work load* memberikan pengaruh positif pada *intention to leave* di barista *full-time* di *coffee shop* Daerah Istimewa Yogyakarta.

Ini menandakan makin tinggi *work load* yang diterima oleh barista, maka makin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan. Barista kerap harus melakukan banyak tugas bersamaan, seperti melayani konsumen, meracik minuman, menjaga kebersihan area kerja, serta bekerja di bawah tekanan waktu terutamanya saat jam ramai. *Work load* yang sangat berat dapat menimbulkan rasa lelah, menurunkan kepuasan bekerja, dan membuat karyawan merasa tak sanggup mempertahankan kinerja kerja secara maksimal, sehingga menaikkan keinginan untuk pergi dari perusahaan. Temuan studi ini diperkuat oleh Imaniar & Indayani (2022) yang menemukan bahwa *work load* berdampak positif pada *intention to leave*.

3. *Work-life balance* memberikan dampak negatif pada *intention to leave* bekerja barista *full-time* di *coffee shop* Daerah Istimewa Yogyakarta, tetapi dampak tersebut tidaklah signifikan. Ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* bukanlah alasan utama yang memengaruhi keinginan barista untuk mengundurkan diri. Walaupun sebagian staf merasa keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan itu cukup penting, ada

faktor lain yang mungkin lebih kuat dalam memengaruhi *intention to leave* seperti besaran gaji, kebutuhan finansial, imbalan, minimnya jalur karir, serta kesempatan kerja yang lebih baik di tempat lain. (Fayyazi & Aslani, 2015). Dalam situasi pekerjaan barista, sebagian staf tetap memilih bertahan atau pergi bukan hanya karena keseimbangan hidup dan kerja, tetapi lebih mempertimbangkan kestabilan finansial serta pandangan karir ke depan. Temuan penelitian ini diperkuat oleh studi terbaru yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak selalu berdampak langsung yang berarti pada niat berputar staf karena keputusan staf untuk menetap atau pergi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, imbalan, dan pengembangan karir (Khalil dkk., 2020)

5.2 Implikasi Manajerial

Melihat hasil penelitian menunjukkan rata-rata (mean) *Work stress* pada barista penuh waktu di *coffee shop* Daerah Istimewa Yogyakarta termasuk cukup tinggi, ini menandakan bahwa kebanyakan barista sering merasa tertekan saat bekerja. Angka mean *work stress* yang tinggi menandakan bahwa pekerjaan barista punya tuntutan tinggi, seperti harus cepat melayani pelanggan, bekerja di situasi ramai terutama jam sibuk, serta menjaga mutu layanan terus-menerus. Situasi tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental jika tidak diatasi dengan baik. Untuk itu, organisasi perlu lebih memperhatikan keadaan psikologis karyawan

dengan menciptakan tempat kerja yang lebih nyaman dan mendukung. Perusahaan bisa melakukan hal ini dengan membangun komunikasi kerja yang terbuka seperti memberikan kesempatan berpendapat, masukan, keluhan dan juga mempererat kerjasama antar tim, menyediakan waktu istirahat yang cukup, serta melakukan peninjauan *work load* secara rutin agar tekanan kerja yang dirasakan karyawan tidak bertambah menjadi *work stress* yang berlebihan. Selain itu, perusahaan juga bisa menyediakan program penanganan stres atau kegiatan yang membantu karyawan mengurangi tekanan kerja agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan efektif.

Rata-rata nilai *work load* yang masuk dalam kategori lumayan tinggi menandakan bahwa barista penuh waktu punya tanggung jawab pekerjaan yang lumayan besar untuk jalankan operasional *coffee shop*. Tingginya *work load* memperlihatkan bahwa barista tak hanya tugas bikin minuman, namun juga layani pelanggan, jaga kebersihan area kerja, dan pastikan kualitas layanan tetap terjaga. Keadaan ini dapat menyebabkan kelelahan kerja jika tidak diimbangi dengan pengelolaan kerja yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu perhatikan pembagian kerja yang lebih seimbang, penyesuaian jumlah tenaga kerja terutama pada jam ramai, serta penyusunan jadwal kerja yang lebih efektif agar *work load* yang diterima karyawan tidak berlebihan. Selain itu, perusahaan juga perlu beri apresiasi, kompensasi yang sesuai, dan peluang pengembangan karir agar karyawan tetap punya motivasi kerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan pengelolaan *work load* yang baik, perusahaan dapat bantu kurangi kelelahan kerja dan turunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Rata-rata skor *work-life balance* para barista *full-time* di *coffee shop* Daerah Istimewa Yogyakarta juga tergolong sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas staf merasa cukup berhasil menyeimbangkan waktu antara tugas profesional dan kehidupan pribadi mereka. Namun, temuan studi mengungkapkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *intention to leave*. Kondisi ini menandakan bahwa *work-life balance* bukanlah penentu utama bagi barista saat memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Adanya dugaan pengaruh lain yang lebih kuat seperti kompensasi, kebutuhan finansial, serta terbatasnya jalur karier. Dalam konteks pekerjaan barista, beberapa staf cenderung lebih memprioritaskan kestabilan finansial dan potensi karier daripada *work-life balance*. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu menjaga *work-life balance* yang sudah memadai, tetapi juga perlu memperbaiki aspek kesejahteraan lain yang dianggap lebih esensial oleh staf. Organisasi dapat mulai fokus pada sistem imbalan yang lebih pantas, menyediakan kesempatan kemajuan karier, serta membangun suasana kerja yang menumbuhkan rasa aman dan nyaman bagi staf. Dengan adanya perhatian pada kesejahteraan finansial dan prospek karier staf, maka kesetiaan dan keinginan staf untuk tetap berada di organisasi dapat bertambah.

Secara keseluruhan, ketiga variabel dalam penelitian ini *work stress*, *work load*, dan *work-life balance* perlu dikelola secara terintegrasi oleh organisasi untuk menekan tingkat *intention to leave* secara lebih efektif. Mengingat *work stress* dan *work load* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to leave*, perusahaan sebaiknya memprioritaskan kedua aspek ini melalui penataan

ulang beban kerja, penambahan tenaga kerja pada jam sibuk, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih suportif dan komunikatif. Di sisi lain, meskipun *work-life balance* dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu menjaganya sebagai faktor pendukung, sembari memperkuat aspek kesejahteraan lain yang dianggap lebih esensial oleh barista, seperti kompensasi yang adil dan jenjang karier yang jelas. Dengan mengombinasikan pengelolaan *work stress* yang lebih rendah, *work load* yang lebih seimbang, serta *work-life balance* yang tetap terjaga, perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif, sehingga mampu menurunkan *intention to leave* barista *full-time* secara berkelanjutan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas di industri *coffee shop*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian tentu saja memiliki keterbatasan, dalam penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dikhususkan hanya kepada barista sepenuh masa yang bertugas di *coffee shop* di kawasan Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh sebab itu, dapatan penelitian ini berkemungkinan belum boleh menggambarkan keadaan barista di kawasan lain yang mempunyai karakteristik lingkungan kerja, budaya organisasi, dan juga tahap persaingan industri yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh *work stress*, *work load*, dan *work-life balance* terhadap *intention to leave*. Sementara itu, masih

banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *intention to leave* , seperti gaji, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan juga peluang pengembangan karir.

3. Penelitian ini mengumpulkan data melalui survei yang didistribusikan online menggunakan *Google Form*. Kondisi ini dapat menyebabkan beragamnya interpretasi peserta terhadap pertanyaan yang diajukan serta memungkinkan peserta memberikan jawaban yang kurang mencerminkan realitas sesungguhnya.
4. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam ukuran sampel dan cakupan studi, sehingga temuan penelitian ini kemungkinan belum sepenuhnya merefleksikan situasi seluruh barista tetap di kafe di wilayah Yogyakarta.
5. Kategori lama bekerja yang digunakan dalam kuesioner, yaitu “1–2 tahun” dan “2–3 tahun”, memiliki batas yang kurang jelas karena angka “2 tahun” muncul di kedua pilihan tersebut. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kebingungan bagi responden yang tepat bekerja selama dua tahun dalam menentukan kategori yang sesuai, sehingga dapat memengaruhi akurasi data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menyusun kategori interval yang saling terpisah secara tegas, misalnya “1–<2 tahun”, “2–<3 tahun”, dan “>3 tahun”, agar tidak terjadi tumpang tindih antar kategori.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Disarankan penelitian berikutnya untuk merambah subjek penelitian tidak hanya kepada barista purna waktu di area Daerah Istimewa Yogyakarta, tapi juga pada barista di wilayah lain atau pada lini pekerjaan jasa lainnya agar temuan penelitian bisa dikontraskan dan memiliki jangkauan yang lebih luas.
2. Disarankan penelitian berikutnya untuk memasukkan faktor lain yang diperkirakan bisa berdampak pada *intention to leave*, seperti bayaran, kepuasan bekerja, suasana kerja, cara memimpin, budaya perusahaan, maupun kesempatan tumbuh dalam karier agar penelitian bisa lebih utuh dan mendalam.
3. Disarankan penelitian berikutnya untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak agar data yang didapat lebih beraneka dan dapat lebih mewakili keadaan narasumber secara keseluruhan.
4. Disarankan juga penelitian berikutnya untuk memakai cara penelitian yang berbeda, seperti dialog (kualitatif) atau metode gabungan, sehingga peneliti dapat mengumpulkan informasi yang lebih mendalam terkait unsur-unsur yang memengaruhi *intention to leave* pada staf.
5. Bagi pihak *coffee shop*, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengelola staf, khususnya dalam

mengurangi tingkat *Work stress* dan *Work load*, serta menaikkan kemakmuran dan kenyamanan kerja staf agar tingkat *intention to leave* dapat dikurangi.



DAFTAR PUSTAKA

- Aurora, T. P., & Kaniawati, K. (2025). Perencanaan bisnis Gemati Cafe and Space. *Journal of Economics and Business UBS*, 14(3), 403–424.
- Badrudin, K. R. A.-Z., & Darmastuti, I. (2024). Peran keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional FMI 2024 Manado*, 2, 211–223.
- Berliana Octaviani, A., Lova Riza, W., & Pratomo, Y. (2024). The effect of *work stress* on turnover intention among employees in the QA department PT. X. *International Journal of Science*.
- Christy, M. Y. P., & Priartini, P. S. (2019). Role of *work stress* and organizational commitments in educating workload effect on intention to quit. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(4), 8–16. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n4.632>
- Devibala, V. B., Anbuoli, P., & Jothimurugan, T. (2014). Reason for employee retention. *Indian Journal of Applied Research*, 4(4), 79–81.
- Dyah Damayanti, D., Fadilla, T., & Alamanda, K. P. (2022). Effect workload on *work stress* to district attorney employee in Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Emmelya Sundary, Z. (2024). Stres kerja dalam memediasi faktor-faktor turnover intention. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 176–186. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.16>

- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The impact of work-life balance on employees' job satisfaction and turnover intention; the moderating role of continuance commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183–192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Gen, K., Wilayah, D., Bekasi, K., & Septianini, R. (2024). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3260>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Haar, J., Daellenbach, U., O'Kane, C., Ruckstuhl, K., & Davenport, S. (2021). Top executives work-life balance, job burnout and turnover intentions: Moderated-mediation with knowledge sharing culture. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 46(1).

Hansah, A. (2025). The influence of workload and work environment on employee performance. <https://doi.org/10.38035/sijdb.v2i3>

Hasson, D., Okazawa, S., & Villaume, K. (2023). Workload assessment: Time to emanate from accurate conclusions instead of preconceived notions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(3), 707–724. <https://doi.org/10.1111/joop.12436>

Hongvichit, S. (2015). The research progress and prospect of employee turnover intention. *International Business Research*, 8(6). <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n6p218>

Hussein Alkahtani, A. (2015). Investigating factors that influence employees' turnover intention: A review of existing empirical works. *International Journal of Business and Management*, 10(12), 152. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n12p152>

Igbinomwanhia, O., Iyayi, O., & Iyayi, F. (2012). Employee work-life balance as an HR imperative. *African Research Review*, 6(3). <https://doi.org/10.4314/afrev.v6i3.8>

Imaniarx, A., & Indayani, L. (2022). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV. Mitra Dunia Palletindo. <https://doi.org/10.21070/ijccd.v4i1.843>

Jain, A. (2021). Effects of work overload on job satisfaction and stress due to work overload: A case study of different organizations. *International Journal of*

Science and Research (IJSR), 10(3), 1705–1707.
<https://doi.org/10.21275/sr21326142426>

Juwita, K., Purwanto, N., & Iska, M. (2026). Pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada driver Gojek di Jombang). *JBMA: Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 15–25.

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).

Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>

Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Jr., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). *Adequacy of sample size in health studies*. World Health Organization.

Liswandi, & Muhammad, R. (2023). The association between work-life balance and employee mental health: A systemic review. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 18(3). <https://doi.org/10.24083/apjhm.v18i3.2565>

Meirinawati, & Prabawati, I. (2019). Measurement of workload analysis in determining the optimal number of workers. In *Proceedings of the 2nd International Conference on Social Science (ICSS 2019)* (pp. 349–352). Atlantis Press.

- Miftahul Janna, N., & Herianto. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. *[Jurnal tidak teridentifikasi]*.
- Muthu Kumarasamy, M. A. P., Pangil, F., & Faizal Mohd Isa, M. (2015). Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. *Asian Social Science*, 11(25), 111–123. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n25p111>
- Natoen, A., AR, S., Satriawan, I., & Periansya. (2018). Faktor-faktor demografi yang berdampak terhadap kepatuhan wajib pajak badan (UMKM) di Kota Palembang. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 2(2), 101–115.
- Okolie, U. C., Mukoro, A., & Otite, A. (2023). Work-life balance policy and practice in Nigeria. *Journal of Social Studies (JSS)*, 19(1), 63–78. <https://doi.org/10.21831/jss.v19i1.58628>
- Prakosa, A., & Basri, A. I. (2022). *Coffee shop* experience: Systematic literature review from 2002–2022. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 3(3).
- Purnomo, H., Arifiansyah, R., Sudirman, N. A., Hasdiansa, I. W., & Hasbiah, S. (2024). *Coffee shop* marketing strategy using SWOT analysis to increase business competitiveness. *International Journal of Business and Economic Research (IJOBBER)*, 2(1). <https://journal.unm.ac.id/index.php/IJOBBER>
- Revanza, M., & Tito, P. (2023). Pengaruh peranan barista terhadap kualitas pelayanan di Appara Coffee Batam. *Jurnal Menata*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.59193>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rosdiani, N., & Angga, H. (2020). Pengaruh derivatif keuangan, konservatisme akuntansi dan intensitas aset tetap terhadap penghindaran pajak. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2).
- Ruslim, T. S., Sukaman, J. V., Siswanto, H. P., & Saktiana, G. M. (2024). The antecedents of *coffee shop* customers' satisfaction (a case study on 'Kopi Kenangan' outlet in West Jakarta, Indonesia). *International Journal of Application on Economics and Business*, 2(2), 3772–3779. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i2.3772-3779>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of *work stress* and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Sara, R. (2015). Changes in work-life balance over time: Implications for job and family satisfaction. <https://doi.org/10.25904/1912/3136>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>

- Singla, S., & Saxena, T. (2024). An analysis of the factors influencing work life balance of employees working in an organization. *ShodhKosh: Journal of Visual and Performing Arts*, 5(6), 2062–2065.
<https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i6.2024.5253>
- Soleha, N., & Wulandaru, D. R. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan mediasi kepuasan kerja pada Generasi Z. *J-FINE: Journal of Finance, Business and Economy*, Vol(No), 1-12.
<http://journal.unu-jogja.ac.id/>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Sulantari, S., Hariadi, W., Putra, E. D., & Anas, A. (2024). Analisis regresi linier berganda untuk memodelkan faktor yang mempengaruhi nilai penambahan utang tahunan negara Indonesia. *Unisda Journal of Mathematics and Computer Science (UJMC)*, 10(1), 36–46.
<https://doi.org/10.52166/ujmc.v10i1.6631>
- Syamsul Arifin. (2020). Analysis of education level and income effect to the number of poor inhabitant in Indonesia. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship*, 1(1), 45–55.
<https://doi.org/10.48024/ijgame2.v1i1.12>
- Ulfah, A., K., & D. (2022). *Ragam analisis data penelitian (Sastra, riset dan pengembangan)*. IAIN Madura Press.

Upadianti, L. P. S., & Surya, I. B. K. (2025). Job stress and work-life balance on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 12(4), 135–150. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v12n4.2520>

Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani, Aurillia Triani Aryaningtyas, & Dika Vivi Widyanti. (2022). Work life balance dan job stress terhadap turnover intention (Studi kasus pada pekerja pabrik tekstil wanita di Kabupaten Semarang). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 47–55. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.871>

Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The effect of workloads on turnover intention with *work stress* as mediation and social support as moderated variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 404–412. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>

Yadewani, D., & Reni Wijaya. (2021). The effect of compensation and career development on employee turnover intention in the culinary sector. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 1(1), 37–44. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v1i1.28>

Yu, H. S., Lee, E. J., & Na, T. K. (2022). The mediating effects of work-life balance (WLB) and ease of using WLB programs in the relationship between WLB organizational culture and turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063482>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Kuisoner

Kuisoner penelitian dapat diakses melalui tautan berikut:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScnIPLkuGjybhhQII8XqkisqGVABQl4sOkKFvh5I79AuyuRww/viewform?usp=sharing&ouid=102494275841806724218>

Yth. Bapak/Ibu Responden,

Dalam rangka tahap penyelesaian skripsi, saya Jehezkiel Risky Marpaung (220326772) selaku Mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta akan melakukan penelitian dengan membagikan kuisoner dengan judul skripsi " ***Work stress, Work load, Work-Life Balance, dan Intention to leave pada Barista Full Time di Coffeeshop Wilayah Yogyakarta*** " .

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara / Saudari yang memenuhi kriteria berikut untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisoner berikut ini :

1. Bekerja selaku barista *full-time*
2. Bekerja di *coffee shop* wilayah Yogyakarta
3. Minimal bekerja 1 tahun

Kuisoner ini merupakan bagian dari penelitian ilmiah. Seluruh jawaban bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Petunjuk pengisian:

Berikan tanda pada pilihan yang paling sesuai dengan kondisi Anda.

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawablah sejujurnya sesuai keadaan Anda.

Pertanyaan demografi :

1. Nama
2. Rentang Umur (18-21 tahun, 22-25 tahun, 26-28 tahun, >28 tahun)
3. Jenis Kelamin (Laki-laki / Perempuan)
4. Telah bekerja selama (<1 tahun, 1-2 tahun, 2-3 tahun, >3 tahun)

Bagian I. *Work stress/ Stres Kerja*

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Saya merasa memiliki terlalu banyak pekerjaan dan khawatir tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikannya.					
Saya merasa terbebani oleh pekerjaan hingga bahkan sehari tanpa bekerja pun terasa berat.					
Saya merasa tidak pernah bisa mengambil cuti dari pekerjaan saya.					
Tekanan akibat pekerjaan saya terlalu besar bagi saya.					
Saya merasa tidak enak jika harus mengambil cuti.					
Banyak rekan kerja saya yang sudah kelelahan menghadapi tuntutan perusahaan.					
Pekerjaan saya membuat saya merasa gelisah dan cemas.					
Pekerjaan saya sering kali terasa seperti beban yang sangat berat bagi saya.					
Ketika memikirkan pekerjaan saya, dada saya terasa sesak.					

Bagian II. *Beban Kerja*

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Saya merasa ada terlalu banyak tenggat waktu dalam pekerjaan saya yang sulit untuk dipenuhi.					
Saya bekerja lebih dari 8 jam per hari.					
Saya tetap bekerja dalam waktu lama bahkan pada hari libur.					
Aktivitas sehari-hari saya terganggu akibat beban kerja (misal: olahraga, makan, tidur).					
Saya sangat sibuk sehingga sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan.					
Saya harus bekerja dengan sangat cepat dalam menyelesaikan tugas.					
Saya tidak memiliki energi yang tersisa di akhir hari kerja.					
Saya menghadapi tekanan waktu yang tidak realistis dalam pekerjaan.					

Saya sering terbangun di malam hari karena memikirkan masalah pekerjaan.					
--	--	--	--	--	--

Bagian III. Work-Life Balance

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Saya berhasil menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan.					
Saya puas dengan cara saya membagi perhatian antara keduanya.					
Saya puas dengan seberapa baik kehidupan kerja dan pribadi berjalan berdampingan.					
Saya puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.					
Saya puas dengan kemampuan menyeimbangkan kebutuhan kerja dan luar pekerjaan.					
Saya puas dengan cara saya membagi waktu antara pekerjaan dan luar pekerjaan.					
Saya puas dengan kesempatan menjalankan kerja sekaligus memenuhi kewajiban luar kerja.					

Bagian IV. *Intention to leave*

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Saya sering berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan ini.					
Tidak butuh banyak alasan bagi saya untuk mengundurkan diri.					
Saya kemungkinan besar akan mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat.					

LAMPIRAN 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Variabel *Work stress*

		Correlations									
		WS01	WS02	WS03	WS04	WS05	WS06	WS07	WS08	WS09	TOTAL1
WS01	Pearson Correlation	1	.802**	.864**	.872**	.803**	.779**	.858**	.802**	.802**	.929**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WS02	Pearson Correlation	.802**	1	.862**	.773**	.853**	.811**	.835**	.865**	.782**	.928**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WS03	Pearson Correlation	.864**	.862**	1	.781**	.848**	.813**	.831**	.853**	.815**	.940**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WS04	Pearson Correlation	.872**	.773**	.781**	1	.732**	.793**	.814**	.793**	.759**	.895**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WS05	Pearson Correlation	.803**	.853**	.848**	.732**	1	.739**	.814**	.819**	.733**	.900**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WS06	Pearson Correlation	.779**	.811**	.813**	.793**	.739**	1	.701**	.788**	.756**	.878**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WS07	Pearson Correlation	.858**	.835**	.831**	.814**	.814**	.701**	1	.784**	.779**	.909**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WS08	Pearson Correlation	.802**	.865**	.853**	.793**	.819**	.768**	.784**	1	.716**	.908**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WS09	Pearson Correlation	.802**	.782**	.815**	.759**	.733**	.756**	.779**	.716**	1	.876**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
TOTAL1	Pearson Correlation	.929**	.928**	.940**	.895**	.900**	.878**	.909**	.908**	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296

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

2. Uji Validitas Variabel *Work load*

		Correlations									
		WL01	WL02	WL03	WL04	WL05	WL06	WL07	WL08	WL09	TOTAL2
WL01	Pearson Correlation	1	.715**	.738**	.760**	.766**	.642**	.773**	.734**	.708**	.860**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WL02	Pearson Correlation	.715**	1	.802**	.776**	.798**	.758**	.768**	.832**	.710**	.904**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WL03	Pearson Correlation	.738**	.802**	1	.768**	.788**	.719**	.769**	.809**	.793**	.907**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WL04	Pearson Correlation	.760**	.776**	.768**	1	.714**	.729**	.782**	.802**	.754**	.896**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WL05	Pearson Correlation	.766**	.798**	.788**	.714**	1	.618**	.791**	.817**	.751**	.889**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WL06	Pearson Correlation	.642**	.758**	.719**	.729**	.618**	1	.614**	.709**	.645**	.814**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WL07	Pearson Correlation	.773**	.768**	.769**	.782**	.791**	.614**	1	.755**	.746**	.882**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WL08	Pearson Correlation	.734**	.832**	.809**	.802**	.817**	.709**	.755**	1	.708**	.906**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
WL09	Pearson Correlation	.708**	.710**	.793**	.754**	.751**	.645**	.746**	.708**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296
TOTAL2	Pearson Correlation	.860**	.904**	.907**	.896**	.889**	.814**	.882**	.906**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	296	296	296	296	296	296	296	296	296	296

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

3. Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance*

		Correlations							
		WLB01	WLB02	WLB03	WLB04	WLB05	WLB06	WLB07	TOTAL3
WLB01	Pearson Correlation	1	.684**	.671**	.748**	.751**	.674**	.735**	.850**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296
WLB02	Pearson Correlation	.684**	1	.719**	.736**	.807**	.787**	.772**	.893**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296
WLB03	Pearson Correlation	.671**	.719**	1	.722**	.778**	.801**	.783**	.883**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296
WLB04	Pearson Correlation	.748**	.736**	.722**	1	.693**	.768**	.764**	.879**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296
WLB05	Pearson Correlation	.751**	.807**	.778**	.693**	1	.767**	.753**	.897**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296
WLB06	Pearson Correlation	.674**	.787**	.801**	.768**	.767**	1	.705**	.892**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296
WLB07	Pearson Correlation	.735**	.772**	.783**	.764**	.753**	.705**	1	.889**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	296	296	296	296	296	296	296	296
TOTAL3	Pearson Correlation	.850**	.893**	.883**	.879**	.897**	.892**	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	296	296	296	296	296	296	296	296

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

4. Uji Validitas Variabel *Intention to Leave*

		Correlations			
		ITL01	ITL02	ITL03	TOTAL4
ITL01	Pearson Correlation	1	.751**	.786**	.906**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	296	296	296	296
ITL02	Pearson Correlation	.751**	1	.810**	.931**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	296	296	296	296
ITL03	Pearson Correlation	.786**	.810**	1	.936**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	296	296	296	296
TOTAL4	Pearson Correlation	.906**	.931**	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	296	296	296	296

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

5. Uji Reliabilitas Variabel *Work stress*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.972	9

6. Uji Reliabilitas Variabel *Work load*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	9

7. Uji Reliabilitas Variabel *Work-Life Balance*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	7

8. Uji Reliabilitas Variabel *Intention to leave*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	3

LAMPIRAN 3 Hasil Analisis Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	142	56.8	56.8	56.8
	Perempuan	108	43.2	43.2	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 21 tahun	47	18.8	18.8	18.8
	22 - 25 tahun	120	48.0	48.0	66.8
	26 - 28 tahun	71	28.4	28.4	95.2
	>28 tahun	12	4.8	4.8	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 2 tahun	108	43.2	43.2	43.2
	2 - 3 tahun	93	37.2	37.2	80.4
	>3 tahun	49	19.6	19.6	100.0
	Total	250	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 Hasil Analisis Deskriptif

1. Variabel *Work stress*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WS01	250	1	5	3.12	1.591
WS02	250	1	5	3.10	1.488
WS03	250	1	5	3.02	1.643
WS04	250	1	5	3.02	1.561
WS05	250	1	5	3.05	1.621
WS06	250	1	5	2.98	1.529
WS07	250	1	5	2.94	1.607
WS08	250	1	5	3.11	1.588
WS09	250	1	5	2.83	1.624
Valid N (listwise)	250				

2. Variabel *Work load*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB01	250	1	5	3.80	1.234
WLB02	250	1	5	3.98	1.320
WLB03	250	1	5	3.90	1.205
WLB04	250	1	5	3.91	1.296
WLB05	250	1	5	3.95	1.193
WLB06	250	1	5	4.08	1.293
WLB07	250	1	5	3.86	1.217
Valid N (listwise)	250				

3. **Variabel *Work-Life Balance***

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB01	250	1	5	3.80	1.234
WLB02	250	1	5	3.98	1.320
WLB03	250	1	5	3.90	1.205
WLB04	250	1	5	3.91	1.296
WLB05	250	1	5	3.95	1.193
WLB06	250	1	5	4.08	1.293
WLB07	250	1	5	3.86	1.217
Valid N (listwise)	250				

4. **Variabel *Intention to leave***

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ITL01	250	1	5	3.19	1.412
ITL02	250	1	5	2.92	1.679
ITL03	250	1	5	3.08	1.520
Valid N (listwise)	250				

LAMPIRAN 5. Hasil Korelasi Bivariat

		Correlations		
		Work Stress	Work Load	Work-Life Balance
Work Stress	Pearson Correlation	1	.980**	-.496**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	250	250	250
Work Load	Pearson Correlation	.980**	1	-.496**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	250	250	250
k-Life Balance	Pearson Correlation	-.496**	-.496**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	250	250	250

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

LAMPIRAN 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work-Life Balance, Work Load, Work Stress ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Intention to Leave

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.904	.903	1.322

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Work Load, Work Stress

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4065.560	3	1355.187	775.589	<.001 ^b
	Residual	429.836	246	1.747		
	Total	4495.396	249			

a. Dependent Variable: Intention to Leave

b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Work Load, Work Stress

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.025	.499		2.056	.041
	Work Stress	.172	.033	.522	5.236	<.001
	Work Load	.144	.034	.419	4.203	<.001
	Work-Life Balance	-.017	.013	-.030	-1.325	.186

a. Dependent Variable: Intention to Leave

LAMPIRAN 7. Data Responden

No	Nama	Uraian	Jenis Kelamin	Lama Melajar (dari Beres (tahun))
1	Muhammad Rahmat	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
2	Nurul Hudaib	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
3	Aditya Wicakiradiman	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
4	Rizkiy Azzah	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
5	Agung Tjaya	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
6	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
7	Calvin Ang	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
8	Gilang Anshari	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
9	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
10	Satrio Nugro	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
11	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
12	Orhan Ridha	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
13	Muhammad Akbar	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
14	Silman Shiggy	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
15	Yogi Marudhan	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
16	Rizwan Muband	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
17	Muhammad Ridwan	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
18	Nisam Akbar	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
19	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
20	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
21	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
22	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
23	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
24	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
25	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
26	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
27	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
28	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
29	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
30	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
31	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
32	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
33	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
34	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
35	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
36	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
37	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
38	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
39	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
40	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
41	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
42	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
43	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
44	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
45	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
46	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
47	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
48	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
49	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
50	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
51	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
52	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
53	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
54	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
55	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
56	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
57	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
58	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
59	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
60	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
61	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
62	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
63	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
64	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
65	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
66	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
67	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
68	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
69	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
70	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
71	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
72	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
73	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
74	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
75	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
76	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
77	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
78	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
79	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
80	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
81	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
82	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
83	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
84	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
85	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
86	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
87	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun
88	Agung Anung	22-05 tahun	Pria	2-1 tahun

231	Ewel Aden	26-29 June	L40-140	2-14 June
232	Wahid Al-Jabir	27-29 June	L40-140	2-14 June
233	Wahid Karamatallah	27-29 June	Persepolis	2-14 June
234	Ali Al-Mashhad	27-29 June	Persepolis	2-14 June
235	Sayid Al-Mashhad	27-29 June	L40-140	2-14 June
236	Amir Ali	27-29 June	Persepolis	2-14 June
237	Lamart Gorkh	28-29 June	Persepolis	2-14 June
238	Orly Yehonatan	27-29 June	L40-140	2-14 June
239	Aliya Samir	27-29 June	L40-140	2-14 June
240	Bahar Nigah	27-29 June	L40-140	2-14 June
241	Pasha Wazman	27-29 June	L40-140	2-14 June
242	Nana Akiba	27-29 June	Persepolis	2-14 June
243	Shah Ladan	27-29 June	L40-140	2-14 June
244	Shah Ladan	27-29 June	Persepolis	2-14 June
245	Shah Ladan	27-29 June	Persepolis	2-14 June
246	Hana Akbar	28-29 June	Persepolis	2-14 June
247	Hossein Gorkh	28-29 June	L40-140	2-14 June
248	Pasha Mahan	28-29 June	L40-140	2-14 June
249	Abbas Nasser	28-29 June	Persepolis	2-14 June
250	Pasha Vahid	28-29 June	L40-140	2-14 June
251	Kalash Khan	27-29 June	L40-140	2-14 June
252	Samir Zahra	27-29 June	Persepolis	2-14 June
253	Olga Perina	27-29 June	L40-140	2-14 June
254	John Miller	27-29 June	L40-140	2-14 June
255	Pasha Wazman	27-29 June	L40-140	2-14 June
256	Shah Ladan	27-29 June	L40-140	2-14 June
257	Shah Ladan	27-29 June	L40-140	2-14 June
258	Shah Ladan	27-29 June	L40-140	2-14 June
259	Shah Ladan	27-29 June	L40-140	2-14 June
260	Shah Ladan	27-29 June	L40-140	2-14 June

Work sheet

XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	XI.9		
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2
2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2
1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2
1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
3	1	2	2	1	3	3	2	1	1	1
2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5						

Work Life Balance									
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7			
2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	1	1	1	4	5	1	1	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5

	2		1		1
	2		1		1
	2		1		1
	2		1		1
	2		1		1
	2		1		2
	2		5		4

