

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Menurut hasil penelitian dan kajian mengenai “Pengaruh Stres Kerja (X_1), Dukungan Sosial (X_2) dan *Work Life Balance* (X_3) terhadap Retensi Karyawan (Y) pada PT Kemasan Indah Sejahtera, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Nilai koefisien regresi sebesar -0,172, dengan nilai signifikansi 0,039 ($< 0,05$), menguatkan fakta bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah pula tingkat retensi karyawan di dalam perusahaan. Dari fakta tersebut, setiap perusahaan perlu memperhatikan faktor penyebab stres kerja guna membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan dengan harapan menekan angka *turnover*.
2. Dukungan sosial berkontribusi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,331 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Peningkatan dukungan sosial dalam lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan retensi karyawan. Dukungan dari rekan kerja maupun atasan mengoptimalkan potensi kecenderungan karyawan bertahan dalam perusahaan, sementara atmosfer kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan loyalitas karyawan.

3. *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sebagaimana dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,492 dengan dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Penelitian ini mengindikasikan jika keseimbangan antara dinamika kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor determinan dalam mempertahankan karyawan. Perusahaan yang mengimplementasikan kebijakan fleksibilitas kerja serta memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung lebih efektif dalam meningkatkan retensi tenaga kerja. Hasil analisis juga memperkuat adanya hubungan signifikan antara variabel *work-life balance* dan retensi karyawan, yang menegaskan pentingnya keseimbangan tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif.
4. Berdasarkan uji determinasi, ketiga variabel independen dalam penelitian ini stres kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* secara simultan berkontribusi dalam menjelaskan retensi karyawan. Namun, masih terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang juga berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.
5. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Wijaya, 2020) yang juga menemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki dampak positif terhadap retensi karyawan. Namun, penelitian ini berbeda dalam hal pengaruh stres kerja, di mana penelitian sebelumnya tidak menemukan hubungan signifikan.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memperlihatkan implikasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan retensi karyawan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan adalah:

Perusahaan perlu mengelola *stress* kerja *employee* dengan mengimplementasikan strategi yang mencakup penyesuaian beban kerja agar lebih rasional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta penguatan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Selain itu, peningkatan dukungan sosial dapat diwujudkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih resiprokal, penguatan budaya kerja sama, pemberian apresiasi terhadap kinerja karyawan, serta pengembangan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan manajemen. Selanjutnya, untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, perusahaan dapat mengadopsi kebijakan fleksibilitas jam kerja, penerapan sistem *work from home*, serta program kesejahteraan karyawan untuk memastikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan tetap dalam keadaan terjaga secara optimal.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Pertama, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor penyebab stres kerja dan menerapkan kebijakan yang dapat mengurangi tekanan kerja bagi karyawan. Kedua, membangun budaya kerja yang mendukung dengan meningkatkan hubungan interpersonal dan memberikan dukungan emosional bagi karyawan. Ketiga, mengembangkan program keseimbangan kerja-hidup yang lebih fleksibel guna meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan perlu mengembangkan strategi manajemen stres yang baik, seperti menjaga pola hidup sehat dan mengelola waktu dengan efektif. Membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan untuk meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja. Mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan bijak agar tidak mengalami kelelahan kerja yang berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prasetyo, C., & Tri Wijayati Wardoyo, D. (2023). The Effect of Work-life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(5), 342–358. <https://doi.org/10.47153/sss35.7672023>
- Agustinus Doedyk Setiyawan, & Roro Kusumaningrum. (2018). Strategi Retensi Karyawan Dalam Penurunan Angka Turnover. *Epicheirisi: Jurnal Manajemen, Administrasi, Pemasaran Dan Kesekretariatan*, 2(2), 5–8. <https://doi.org/10.32486/epicheirisi.v2i2.455>
- Aisyah, S. T. (2022). *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kab.Siak.*
- Aniversari, P., & F Sanjaya, V. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3, 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Apriliani, R., & Nana, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Auto Semesta. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2*, 3(2).
- Asih, Widhiastuti, D. (2018). *STRES KERJA*. Semarang University Press.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. *Management*, 13, 137–159. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.137-159>
- Berutu, R. (2024). *Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sawit Langkat Penelitian*. Universitas Malikussaleh.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Damayanti, D., Rimadiaz, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5044930>
- Dewi, T., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Farid, R., & Luvia, G. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam.

- Jurnal Mirai Management*, 7(3), 21–29.
- Firdania, K. (2024). *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi*. 15(1), 37–48.
- Galang Prajodi, W. R. A. (2024). Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi. *Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Retensi*, 14(2), 176–181.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibi, J., & . J. (2018). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export. *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), 50–59. <https://doi.org/10.37676/jnph.v6i2.658>
- Hardiyanti, S. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Keuangan Karyawan Pertambangan Batu Bara Dikabupaten Sarolangun (Pt. Mandiangin Bara Sinergi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 281–292. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13162>
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- Hermawan, A. (2018). Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif. In *Kencana* (p. 5). Kencana.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Isnaini, A. (2024). *Pengaruh kompensasi terhadap employee retention dan turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di CV. Aneka Grafika Malang*.
- Kadek, I., Mahendra, B., Ayu, I. G., & Dewi, M. (2025). *Peran Perceived Organizational Support dalam Memediasi Pengaruh Talent Management terhadap Retensi Karyawan di Montigo Resort Seminyak Bali*. 3(2006).
- KevYulian, K. D., & Pardiman, & Milaningtyas, R. (2016). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SunCity Festival Madiun). *Jurnal Riset Manajemen*, 13–23.
- Lang, P., Trang, I., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1–10.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Marcelrino. (2022). Pengaruh Konflik Peran , Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap the Impact of Role Conflict , and Stress on Employee Performance At. *Jurnal Riset Ekonomi*, 3(3), 90–98.
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris:*

- Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40.
<https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Mufliha, C. P. (2024). *PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN HARGA DIRI TERHADAP RESILIENSI REMAJA YANG MENGALAMI TOXIC RELATIONSHIP*.
- Mumu, E., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2025). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, WORK ENGAGEMENT DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MANADO THE. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 14(8), 1–18.
- Mustabsyiroh Kumala, & Yuniardi Rusdianto. (2024). The Influence of Career Development and Perceived Organizational Support (POS) on Employee Retention Through Employee Performance at PT. Graha Agung Perkasa. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(4), 185–198.
<https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i4.8994>
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinumbah. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 290. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.395>
- Naurisydah Hana Yunia Putri, & Hafid Kholidi Hadi. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 339–349.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45–54.
<https://doi.org/10.14710/jsmo.v16i2.39388>
- Pamungkas, A. W., & Mindiharto, S. (2024). PENGARUH QUALITY WORK LIFE TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI RUMAH SAKIT TIPE B. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT INDONESIA*, 19(4), 42–46.
- Panggabean, N. H. (2022). *Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (Hpi) Tesis Oleh : Nadhirotul Husnah Panggabean Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (Hpi) Te. 1–65*.
- Puji Astuty, A., Mulia, F. Z., Norisanti, N., & Muhammadiyah Sukabumi, U. (2023). Analisis Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 79–86.
- Purba, E. M., & Arnida Pohan, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Berlian Eka Sakti Tangguh (Pt. Best). *Jurnal Widya*, 5(1), 120–134.
<https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.231>

- Putra, I. M., Widnyani, A., & Saraswati, N. P. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wiguna Alam Persada. *Jurnal Emas*, 3, 227–236.
- Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (2019). The Effect Of Employee Retention On Employee Performance In Pt. Kaltacitra Utama Jakarta Timur. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 4494–4500.
- Putri, I. N. K., Yuliharsi, & Games, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(3), 575–584. <https://doi.org/10.37034/infec.v6i3.961>
- Rizki, V. L., Fitria, N., & Muttaqien, F. (2024). Pengaruh Kebijakan Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z. *Movere Journal*, 6(2), 441–448. <https://doi.org/10.53654/mv.v6i2.505>
- Rondonuwu Fenia Annamaria, Rumawas Wehelmina, & Asaloei Sandra. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Sajidah, N. A. (2017). Dukungan Sosial pada Komunitas Angklung di Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi*, 11.
- Samola, N. E. C., Ogi, I. W. J., Uhing, Y., Konflik, P., Dan, K., Kerja, S., Ester, N., Samola, C., & Ogi, I. W. J. (2025). NIAT PINDAH KERJA PEGAWAI BANK BRI KANTOR CABANG MANADO THE INFLUENCE OF FAMILY CONFLICT AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION OF *Jurnal EMBA Vol . 13 No . 1 Januari 2025 , Hal . 466-477. 13(1), 466–477.*
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Seran, I., Giri, E. E., & Ndoen, L. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 10(1), 44–57.
- Setiawan, D. H. (2024). *ENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PANCANATA JAYA LESTARI*. Universitas Buddhi Dharma.
- Setyawan, R. A., & Atapukan, W. F. (2018). Measurement of E-Commerce Website Usability for Sambal Nyoss Using the Likert Scale Method. *Compiler*, 7(1), 54–61.
- Silangen, C. M., Trang, I., Uhing, Y., Kepemimpinan, P. G., Emosional, K., Stres, D. A. N., Etos, T., Karyawan, K., Pt, P., Nusantara, P. L. N., & Updk, P. (2025). MINAHASA THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE , EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK STRESS ON EMPLOYEES ' WORK ETHIC AT PT . PLN NUSANTARA POWER UPDK MINAHASA *Jurnal EMBA Vol . 13 , No . 1 Januari 2025 , Hal . 124-133 C . M . Silangen ., I . Trang ., Y . Uhing. Jurnal EMBA, 13(1), 124–133.*
- Siwi, M. R., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh Work Life-Balance, Perceived

- Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 298–309.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan Sosial dengan Work Life Balance. *Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*, 3(8), 7297–7306.
- Susilawati, M. (2024). *Analisis Pengaruh Praktek Work Life Balance , Kepuasan Kerja , Dan Tingkat Stres Terhadap Retensi Karyawan Di Industri Perbankan Di Indonesia*. 6(1), 189–199.
- Uhing, Y., Manembu, L. C., Tewal, B., Uhing, Y., Sam, U., & Manado, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance , Emotional Intelligence Dan Work Environment Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi I Sulawesi I Utara The Influence Of Religiosity , Work Supervision And Manage. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 12(03), 302–312.
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU) 4*, 9687(2), 1247–1265.
<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/12539/4915>
- Widiani, E. P. S., & Mas'ud, F. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Supportive Work Environment Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel). *Diponegoro Journal of Management*, 12(4), 1–13.
- Widyowati, A. R. P. (2021). *Systematic Literature Review (Slr) Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Wijaya, W. (2020b). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Polypackindo Utama*. Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Wijiani, D. S. (2018). *Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018 Oleh : Desi Wijiani Sholekah Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan*. 66–103.
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Yulian, K. D., Pardiman, & Milaningtyas, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SunCity Festival Madiun). *Jurnal Riset Manajemen*, 13–23.
- Yuliyani, A. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tiga Pilar Gunung Batu Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. Universitas Batanghari Jambi.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Pribadi

Nama : Kezia Yemima
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 10 Februari 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen Protestan
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Taman Aster Blok A14 No.1 RT: 007 / RW: 008,
Tangerang (15132), Banten
No. Telp : 085210895802
Email : kezia.hangkaya@gmail.com
IPK : 3,55



Riwayat Pendidikan

SD : Tarsisius Vireta
SMP : Fellycia Tangerang
SMK : Strada Daan Mogot
Perguruan Tinggi : Universitas Buddhi Dharma

Riwayat Pekerjaan

Receptionist & General Affair PT Diansurya Global (2021-2024)
Receptionist & Personal Assistant PT Kemasan Indah Sejahtera (2025 - Sekarang)

Tangerang, 24 Februari 2025

Kezia Yemima

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i (Responden)

Dengan Hormat,

Saya **Kezia Yemima**, Mahasiswi Universitas Buddhi Dharma Program Studi Manajemen. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH STRES KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT KEMASAN INDAH SEJAHTERA.**

Penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sebenar-benarnya. Setiap jawaban yang diberikan akan sangat bermanfaat dan membantu saya untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan yaitu skripsi. Segala data yang diperoleh hanya untuk keperluan akademik penelitian ini, dan tidak akan disebarluaskan.

Dukungan serta waktu yang Anda luangkan sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini. Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaannya telah berpartisipasi.

Best regards,

Kezia Yemima

LAMPIRAN 2

Simulasi Wawancara

Simulasi wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu narasumber yang bekerja di PT Kemasan Indah Sejahtera, bernama Bapak Budi Pri Utomo selaku Manager HRD. Berikut adalah simulasi wawancaranya:

Peneliti: “Selamat siang, Bapak. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk wawancara ini. Saya ingin berdiskusi mengenai stres kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* di PT Kemasan Indah Sejahtera. Bisa Bapak jelaskan bagaimana kondisi stres kerja di perusahaan ini?”

Narasumber: “Selamat siang. Baik, terkait stres kerja, kami menyadari bahwa beban kerja yang tinggi dan target yang ketat dapat menjadi tantangan bagi karyawan. Namun, perusahaan berupaya mengurangi dampak negatifnya melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel dan fasilitas konsultasi dengan atasan atau tim HR jika ada kendala yang dihadapi karyawan.”

Peneliti: “Apakah faktor stres kerja ini berpengaruh terhadap retensi karyawan di perusahaan?”

Narasumber: “Ya, tentu. Meskipun angka turnover kami relatif rendah, ada beberapa kasus di mana karyawan memilih keluar karena merasa tidak dapat mengelola tekanan kerja. Oleh karena itu, kami terus mencari strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif.”

Peneliti: “Baik, Pak. Bagaimana dengan dukungan sosial di lingkungan kerja? Apakah perusahaan menyediakan program tertentu untuk meningkatkan hubungan kerja?”

Narasumber: “Kami percaya bahwa dukungan sosial memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan mendorong komunikasi terbuka antar-karyawan serta antara karyawan dan manajemen. Selain itu, kami juga mengadakan kegiatan tim building dan mentoring agar karyawan merasa lebih dihargai dan didukung.”

Peneliti: “Menarik sekali, Pak. Lalu, bagaimana dengan *work-life balance*? Apakah kebijakan perusahaan sudah cukup mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan?”

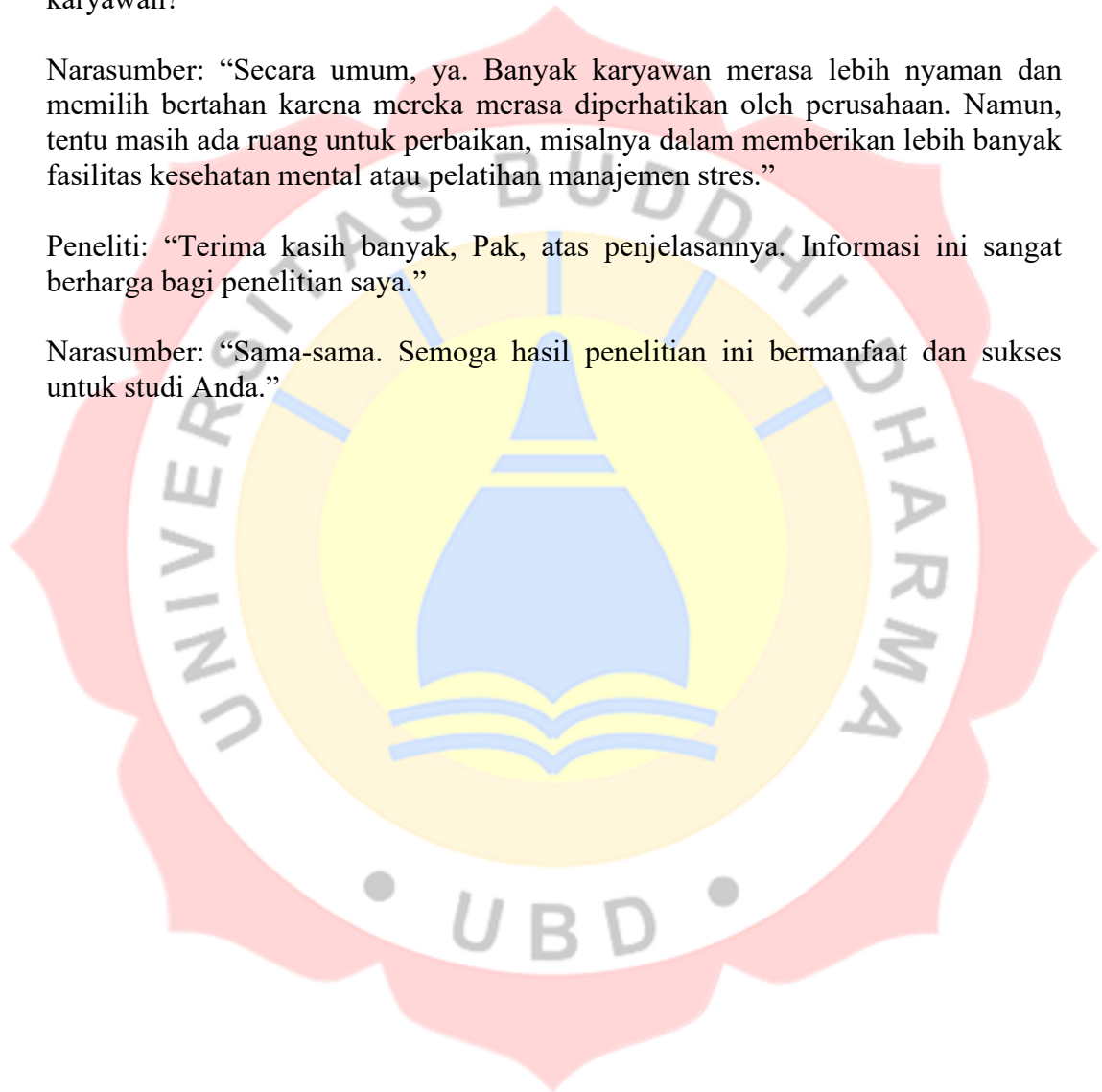
Narasumber: “Kami terus berupaya meningkatkan *work-life balance*. Salah satu langkah yang kami ambil adalah memberikan opsi kerja fleksibel untuk beberapa posisi, serta memastikan karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup. Kami juga memiliki kebijakan cuti yang fleksibel agar karyawan dapat mengelola waktu dengan lebih baik.”

Peneliti: “Apakah kebijakan tersebut sudah efektif dalam meningkatkan retensi karyawan?”

Narasumber: “Secara umum, ya. Banyak karyawan merasa lebih nyaman dan memilih bertahan karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan. Namun, tentu masih ada ruang untuk perbaikan, misalnya dalam memberikan lebih banyak fasilitas kesehatan mental atau pelatihan manajemen stres.”

Peneliti: “Terima kasih banyak, Pak, atas penjelasannya. Informasi ini sangat berharga bagi penelitian saya.”

Narasumber: “Sama-sama. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat dan sukses untuk studi Anda.”



Identitas Responden

Apakah Anda merupakan karyawan PT Kemasan Indah sejahtera?

- a) Ya
- b) Tidak

Gender :

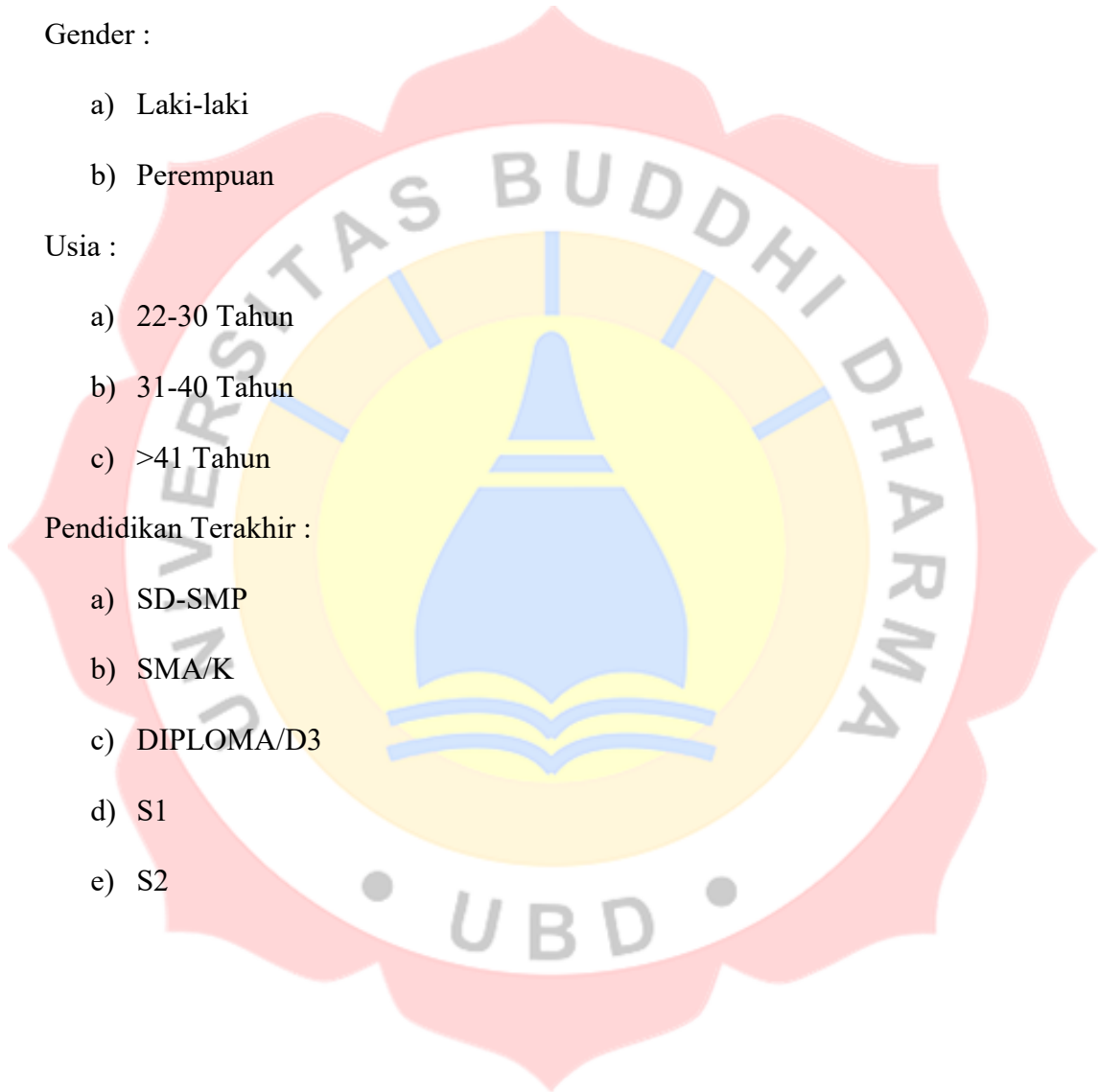
- a) Laki-laki
- b) Perempuan

Usia :

- a) 22-30 Tahun
- b) 31-40 Tahun
- c) >41 Tahun

Pendidikan Terakhir :

- a) SD-SMP
- b) SMA/K
- c) DIPLOMA/D3
- d) S1
- e) S2



STRES KERJA (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan saya memberikan tekanan fisik dan mental yang tinggi					
2	Saya sering merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan					
3	Saya merasa pekerjaan saya memakan waktu lebih lama dari yang seharusnya.					
4	Saya sering merasa cemas mengenai pekerjaan saya.					
5	Tekanan kerja yang saya rasakan sering mengganggu kesehatan mental saya.					
6	Saya merasa adanya konflik dengan rekan kerja dapat menambah stres.					
7	Saya merasa tidak jelas mengenai tugas yang harus saya lakukan.					
8	Saya sering mengalami ketegangan atau konflik dengan atasan saya.					
9	Stres yang saya alami mempengaruhi kinerja saya secara negatif.					
10	Stres sering membuat saya kesulitan untuk fokus dalam pekerjaan.					

DUKUNGAN SOSIAL (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja saya saat menghadapi kesulitan.					
2	Rekan kerja saya memberikan dukungan emosional saat saya merasa tertekan.					
3	Atasan saya membantu saya mengatasi masalah pekerjaan yang saya hadapi.					
4	Atasan saya menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan saya.					
5	Perusahaan sering mengadakan kegiatan yang meningkatkan hubungan sosial antar karyawan					
6	Di tempat kerja, kami saling memberikan semangat dan dukungan saat menghadapi tantangan.					
7	Rekan kerja saya memberikan bantuan praktis dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.					
8	Masukan rekan kerja yang membangun sangat membantu saya					
9	Atasan saya siap memberikan bantuan bila saya membutuhkan bantuan dalam pekerjaan.					
10	Saya merasa nyaman untuk meminta dukungan dari rekan kerja atau atasan saat dibutuhkan.					

WORK LIFE BALANCE (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya dengan baik.					
2	Saya merasa pekerjaan saya memberikan fleksibilitas untuk kehidupan pribadi.					
3	Saya sering membawa pekerjaan ke rumah, mengganggu waktu pribadi saya.					
4	Saya merasa pekerjaan saya tidak mengganggu hubungan saya dengan keluarga.					
5	Saya merasa mampu menjaga kesehatan mental meski dihadapkan dengan pekerjaan yang menuntut.					
6	Saya dapat meluangkan waktu untuk aktivitas rekreasi yang saya nikmati di luar pekerjaan.					
7	Saya merasa stres ketika pekerjaan mengganggu waktu saya dengan keluarga.					
8	Saya puas dengan keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.					
9	Pekerjaan saya memberikan dukungan untuk menjaga keseimbangan hidup saya.					
10	Saya merasa waktu kerja di kantor sesuai dengan kebutuhan pribadi saya.					

RETENSI KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.					
2	Saya merasa puas dengan cara manajer saya memimpin tim.					
3	Saya merasa diakui dan dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja.					
4	Saya merasa sangat terikat dengan perusahaan tempat saya bekerja.					
5	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir saya.					
6	Kondisi tempat kerja saya mendukung keinginan saya untuk tetap bekerja di sini.					
7	Saya merasa cocok dengan budaya perusahaan tempat saya bekerja.					
8	Saya menikmati interaksi sosial dengan rekan kerja saya di tempat kerja.					
9	Saya berencana untuk bertahan lama di perusahaan ini.					
10	Saya merasa dihargai atas kinerja saya di perusahaan ini.					

LAMPIRAN 3

DATA TABULASI KUESIONER

STRES KERJA (X1)											DUKUNGAN SOSIAL (X2)											WORK LIFE BALANCE (X3)											RETENSI KARYAWAN (Y)										
X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL X1	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL X2	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL X3	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL Y																																				
1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	46						
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	17	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	43							
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	18	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	42							
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40							
1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	44							
1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	15	4	4	3	4	5	5	4	4	5	43	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	45							
2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	21	4	4	3	4	4	5	5	4	4	41	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43							
1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	13	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	46							
1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	16	4	3	3	4	3	5	4	4	5	39	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	44							

STRES KERJA (X1)											DUKUNGAN SOSIAL (X2)										WORK LIFE BALANCE (X3)										RETENSI KARYAWAN (Y)													
X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X1 10	TOTAL X1	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X2 10	TOTAL X2	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X3 6	X3 7	X3 8	X3 9	X3 10	TOTAL X3	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y1 10	TOTAL Y	
2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	16	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	43	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46	
2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	18	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	37	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	40	3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	42
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	42	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	16	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	40	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44	
2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	16	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45	
2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	20	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	41	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43	
2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	16	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	40	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	41	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44	

STRES KERJA (X1)											DUKUNGAN SOSIAL (X2)										WORK LIFE BALANCE (X3)										RETENSI KARYAWAN (Y)												
X1 1 1	X1 2 2	X1 3 3	X1 4 4	X1 5 5	X1 6 6	X1 7 7	X1 8 8	X1 9 9	X1 10 10	TOTAL X1	X2 1 1	X2 2 2	X2 3 3	X2 4 4	X2 5 5	X2 6 6	X2 7 7	X2 8 8	X2 9 9	X2 10 10	TOTAL X2	X3 1 1	X3 2 2	X3 3 3	X3 4 4	X3 5 5	X3 6 6	X3 7 7	X3 8 8	X3 9 9	X3 10 10	TOTAL X3	Y1 1 1	Y1 2 2	Y1 3 3	Y1 4 4	Y1 5 5	Y1 6 6	Y1 7 7	Y1 8 8	Y1 9 9	Y1 10 10	TOTAL Y
2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	17	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	39	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
2	2	3	3	3	4	2	4	3	3	29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	30	5	4	2	4	2	2	2	2	2	3	28
2	3	3	2	1	2	3	1	2	1	20	5	5	4	2	4	5	5	3	3	3	39	4	3	4	4	4	5	3	3	5	2	37	5	4	1	4	4	3	4	5	5	5	40
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	27	4	2	4	2	5	3	4	3	4	3	34	4	5	4	5	5	4	4	5	3	1	40	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	34
2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	16	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	44	4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	40	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	44
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	41
2	1	1	3	3	3	3	4	2	2	24	2	2	2	3	3	4	4	4	5	4	33	2	2	4	3	3	4	4	4	2	3	31	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	36
2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	25	2	4	3	3	2	4	4	5	4	5	36	2	4	3	3	2	4	4	3	1	1	27	5	4	1	1	4	4	4	3	4	5	35

STRES KERJA (X1)											DUKUNGAN SOSIAL (X2)										WORK LIFE BALANCE (X3)										RETENSI KARYAWAN (Y)												
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL Y
2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	15	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	42	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	41	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
2	1	3	1	1	1	3	2	3	2	19	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	42	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	41	5	5	3	4	5	3	4	2	5	5	41
4	3	3	3	1	1	1	1	2	2	21	4	5	4	4	5	5	3	3	3	2	38	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	35	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	39
1	2	3	2	4	2	3	3	1	2	23	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	36	4	4	3	3	3	3	3	4	2	1	30	5	5	4	4	4	2	4	2	4	3	37
1	4	1	1	3	1	2	2	3	1	19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	5	3	4	5	2	5	3	4	2	4	37	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	41
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33	5	4	5	5	4	3	2	2	2	1	33	2	4	2	2	3	3	2	2	1	5	26	5	2	5	3	4	1	3	1	2	1	27
1	5	5	5	2	1	2	5	4	3	33	1	2	2	3	1	1	4	5	4	1	24	3	2	2	3	3	1	4	5	2	1	26	1	2	4	5	5	4	3	3	1	1	29
2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	21	3	4	4	3	4	5	5	5	5	1	39	4	4	4	5	4	1	5	5	2	5	39	5	3	3	3	4	3	4	5	4	5	39
4	4	4	1	5	3	2	5	5	4	37	1	2	3	4	5	1	5	5	5	5	36	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	45	4	1	4	3	3	5	2	1	4	5	32

STRES KERJA (X1)											DUKUNGAN SOSIAL (X2)										WORK LIFE BALANCE (X3)										RETENSI KARYAWAN (Y)													
X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}	X _{1.8}	X _{1.9}	X _{1.10}	TOTAL X ₁	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	X _{2.7}	X _{2.8}	X _{2.9}	X _{2.10}	TOTAL X ₂	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	X _{3.6}	X _{3.7}	X _{3.8}	X _{3.9}	X _{3.10}	TOTAL X ₃	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	Y _{1.5}	Y _{1.6}	Y _{1.7}	Y _{1.8}	Y _{1.9}	Y _{1.10}	TOTAL Y	
2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	15	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	42	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	41	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
2	1	3	1	1	1	3	2	3	2	19	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	42	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	41	5	5	3	4	5	3	4	2	5	5	41	
4	3	3	3	1	1	1	1	2	2	21	4	5	4	4	5	5	3	3	3	2	38	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	35	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	39
1	2	3	2	4	2	3	3	1	2	23	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	36	4	4	3	3	3	3	3	4	2	1	30	5	5	4	4	4	2	4	2	4	3	37	
1	4	1	1	3	1	2	2	3	1	19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	5	3	4	5	2	5	3	4	2	4	37	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	41	
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33	5	4	5	5	4	3	2	2	2	1	33	2	4	2	2	3	3	2	2	1	5	26	5	2	5	3	4	1	3	1	2	1	27	
1	5	5	5	2	1	2	5	4	3	33	1	2	2	3	1	1	4	5	4	1	24	3	2	2	3	3	1	4	5	2	1	26	1	2	4	5	5	4	3	3	1	1	29	
2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	21	3	4	4	3	4	5	5	5	5	1	39	4	4	4	5	4	1	5	5	2	5	39	5	3	3	3	4	3	4	5	4	5	39	
4	4	4	1	5	3	2	5	5	4	37	1	2	3	4	5	1	5	5	5	5	36	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	45	4	1	4	3	3	5	2	1	4	5	32	

STRES KERJA (X1)											DUKUNGAN SOSIAL (X2)										WORK LIFE BALANCE (X3)										RETENSI KARYAWAN (Y)												
X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL X1	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL X2	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL X3	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL Y						
3	5	5	1	1	3	1	4	4	5	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	35	3	3	2	2	2	2	4	5	3	1	27
3	4	5	5	5	3	1	1	3	1	31	5	1	2	1	2	2	5	5	5	3	31	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	38	1	2	4	3	5	4	5	2	2	1	29
1	3	3	3	1	5	5	1	5	4	31	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	22	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	27	4	3	3	4	2	2	1	4	4	1	28
2	1	1	2	2	1	1	4	1	1	16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4	5	4	4	5	4	4	4	2	3	39	4	3	1	5	5	2	4	3	1	5	33
2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	17	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	36	3	4	5	4	5	4	4	4	1	2	36	1	5	1	3	3	4	3	4	4	3	31
4	3	2	5	4	2	4	3	3	5	35	4	3	5	4	4	3	3	3	3	1	33	2	3	2	2	2	3	3	3	1	5	26	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	32
4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	36	2	2	2	2	2	2	3	4	5	5	29	1	1	2	3	3	3	3	3	4	3	26	5	1	3	2	4	3	2	4	1	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	5	4	3	5	4	1	4	2	2	1	31
2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	22	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	38	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	34	3	3	3	2	1	4	5	4	4	5	34

STRES KERJA (X1)											DUKUNGAN SOSIAL (X2)										WORK LIFE BALANCE (X3)										RETENSI KARYAWAN (Y)												
X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL X1	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL X2	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL X3	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL Y						
2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	34	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24	2	2	3	2	2	2	2	3	4	1	23	1	1	1	1	4	5	2	1	5	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	36	4	3	2	5	3	3	2	4	1	5	32
1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	23	5	3	1	5	5	4	4	2	4	4	37	2	4	2	4	4	3	4	4	1	2	30	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	39
2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	16	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47	4	5	4	5	4	5	5	5	2	4	43	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	17	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	43	3	4	3	4	2	4	4	3	5	1	33	3	3	1	2	4	4	3	1	3	3	27
1	1	5	1	1	5	1	5	1	5	26	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	34	5	5	5	5	1	3	1	1	2	1	29	4	2	4	3	3	5	4	3	4	1	33
2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	19	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	41	4	4	4	4	3	4	5	4	1	4	37	2	5	2	3	2	2	3	5	4	4	32
2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32	4	2	5	2	1	2	1	5	2	2	26
4	2	2	2	4	3	5	4	3	1	30	2	4	4	4	2	3	1	2	3	5	30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	31	2	2	5	4	2	5	4	1	3	2	30

STRES KERJA (X1)											DUKUNGAN SOSIAL (X2)										WORK LIFE BALANCE (X3)										RETENSI KARYAWAN (Y)												
X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}	X _{1.8}	X _{1.9}	X _{1.10}	TOTAL X ₁	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	X _{2.7}	X _{2.8}	X _{2.9}	X _{2.10}	TOTAL X ₂	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	X _{3.6}	X _{3.7}	X _{3.8}	X _{3.9}	X _{3.10}	TOTAL X ₃	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	Y _{1.5}	Y _{1.6}	Y _{1.7}	Y _{1.8}	Y _{1.9}	Y _{1.10}	TOTAL Y
4	5	3	2	3	2	2	2	4	3	30	2	1	3	4	3	4	4	4	2	3	30	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	44	3	4	4	5	3	2	5	5	5	4	40
1	2	3	4	1	5	2	2	2	2	24	5	4	3	2	5	1	4	4	4	4	36	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	34	5	3	2	3	4	4	1	1	1	5	29
3	1	4	1	1	4	2	5	5	2	28	3	5	2	5	5	2	4	1	1	4	32	5	5	5	1	1	1	1	1	3	1	24	1	2	1	1	5	2	1	5	3	1	22
2	5	2	4	5	5	1	5	4	2	35	4	1	4	2	1	1	5	1	2	4	25	3	1	4	4	4	4	4	4	2	4	34	5	1	2	2	1	3	5	1	3	5	28
3	1	2	3	2	4	3	4	2	2	26	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	24	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36
2	5	5	4	3	2	1	5	3	2	32	4	1	1	2	3	4	5	1	3	4	28	2	4	4	4	5	5	4	5	2	4	39	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
4	3	3	1	1	4	4	1	5	1	27	2	3	3	5	5	2	2	5	1	5	33	5	5	3	5	2	3	3	3	2	3	34	4	4	3	5	2	2	4	2	3	4	33
4	1	5	1	2	2	2	3	5	2	27	2	5	1	5	4	4	4	3	1	4	33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
1	2	3	2	2	3	5	3	2	2	25	5	4	3	4	4	3	1	3	4	4	35	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	42	5	5	2	5	5	4	4	2	5	4	41

STRES KERJA (X1)											DUKUNGAN SOSIAL (X2)											WORK LIFE BALANCE (X3)											RETENSI KARYAWAN (Y)												
X ₁ 1	X ₁ 2	X ₁ 3	X ₁ 4	X ₁ 5	X ₁ 6	X ₁ 7	X ₁ 8	X ₁ 9	X ₁ 10	TOTAL X ₁	X ₂ 1	X ₂ 2	X ₂ 3	X ₂ 4	X ₂ 5	X ₂ 6	X ₂ 7	X ₂ 8	X ₂ 9	X ₂ 10	TOTAL X ₂	X ₃ 1	X ₃ 2	X ₃ 3	X ₃ 4	X ₃ 5	X ₃ 6	X ₃ 7	X ₃ 8	X ₃ 9	X ₃ 10	TOTAL X ₃	Y ₁ 1	Y ₁ 2	Y ₁ 3	Y ₁ 4	Y ₁ 5	Y ₁ 6	Y ₁ 7	Y ₁ 8	Y ₁ 9	Y ₁ 10	TOTAL Y		
3	2	1	4	3	3	1	5	2	5	29	1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	29
3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	35	5	1	4	3	3	4	4	3	4	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
1	4	4	3	4	2	1	3	2	3	27	4	1	3	4	4	5	4	5	4	5	5	39	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	34	
4	5	5	5	4	3	5	5	1	3	40	3	1	5	4	4	3	1	4	4	4	4	33	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	46	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	43
3	3	3	5	3	4	1	4	4	3	33	2	1	5	4	5	5	1	5	5	5	5	38	5	4	4	3	2	4	4	4	2	2	34	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	31	
1	1	4	1	1	5	1	5	3	2	24	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	26	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	44	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	42	
1	2	4	2	3	4	5	2	5	1	29	1	1	4	5	5	2	1	3	2	1	5	25	3	4	3	3	3	2	2	2	3	5	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
4	4	4	5	1	2	5	3	2	3	33	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	17	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	26	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	22		
1	3	5	1	1	5	3	3	3	4	29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	3	1	4	1	3	3	4	1	4	1	25	

STRES KERJA (X1)											DUKUNGAN SOSIAL (X2)										WORK LIFE BALANCE (X3)										RETENSI KARYAWAN (Y)													
X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}	X _{1.8}	X _{1.9}	X _{1.10}	TOTAL X ₁	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	X _{2.7}	X _{2.8}	X _{2.9}	X _{2.10}	TOTAL X ₂	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	X _{3.6}	X _{3.7}	X _{3.8}	X _{3.9}	X _{3.10}	TOTAL X ₃	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	Y _{1.5}	Y _{1.6}	Y _{1.7}	Y _{1.8}	Y _{1.9}	Y _{1.10}	TOTAL Y	
5	4	5	2	2	2	2	2	2	2	28	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	34	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34	3	3	2	4	5	4	3	2	4	3	33
5	3	3	1	2	3	2	5	4	1	29	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	35	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	5	4	3	1	5	2	3	3	2	32
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	26	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	26	3	3	2	4	3	1	2	2	2	2	24	
2	4	1	2	5	2	3	1	3	3	26	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	36	1	3	2	4	3	4	3	4	2	3	29	2	1	3	1	5	5	4	5	5	4	35	
4	4	3	3	5	1	1	4	2	5	32	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	42	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	24	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	40	
1	1	3	2	2	5	5	1	3	4	27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	27	4	5	3	4	3	4	3	4	1	1	32	5	3	2	3	2	2	2	2	2	1	24	
4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	42	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	32	
1	5	1	1	4	1	4	5	5	1	28	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	

STRES KERJA (X1)											DUKUNGAN SOSIAL (X2)											WORK LIFE BALANCE (X3)											RETENSI KARYAWAN (Y)										
X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL X1	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X2 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL X2	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	X3 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL X3	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Y1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	TOTAL Y									
4	3	3	4	2	2	2	4	3	4	31	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27	3	3	3	3	4	3	3	1	3	29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	27	
3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4	5	4	4	4	5	4	5	3	1	39	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	44
3	1	5	4	5	4	5	5	4	5	41	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	35	4	3	4	3	4	3	3	4	1	4	33	3	3	4	3	3	4	4	3	4	35	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	3	2	3	2	3	4	2	1	2	1	23	2	2	2	2	2	2	1	1	3	19	
5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	26	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	34	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	34	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	37
2	3	5	4	4	5	4	4	3	2	36	4	3	1	2	2	1	2	2	3	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37	4	3	1	2	2	1	2	2	3	4	24
2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	30	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	30	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	38	4	4	3	3	3	2	3	3	2	30	
2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	15	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45	4	5	4	5	5	4	4	5	1	2	39	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	29	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	31	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	37	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	31

STRES KERJA (X1)											DUKUNGAN SOSIAL (X2)										WORK LIFE BALANCE (X3)										RETENSI KARYAWAN (Y)													
X ₁ 1	X ₁ 2	X ₁ 3	X ₁ 4	X ₁ 5	X ₁ 6	X ₁ 7	X ₁ 8	X ₁ 9	X ₁ 10	TOTAL · X ₁	X ₂ 1	X ₂ 2	X ₂ 3	X ₂ 4	X ₂ 5	X ₂ 6	X ₂ 7	X ₂ 8	X ₂ 9	X ₂ 10	TOTAL · X ₂	X ₃ 1	X ₃ 2	X ₃ 3	X ₃ 4	X ₃ 5	X ₃ 6	X ₃ 7	X ₃ 8	X ₃ 9	X ₃ 10	TOTAL X ₃	Y ₁ 1	Y ₁ 2	Y ₁ 3	Y ₁ 4	Y ₁ 5	Y ₁ 6	Y ₁ 7	Y ₁ 8	Y ₁ 9	Y ₁ 10	TOTAL Y	
2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	4	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	39	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	27	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	33	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	31	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	33	
2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	17	5	5	4	5	5	2	4	2	5	2	39	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	39	5	5	4	5	5	2	4	2	5	2	39	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	38	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	39	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	38	
2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	24	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	29	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	32	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	3	3	3	3	3	2	3	2	3	5	30	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4	31	3	3	3	3	3	2	3	2	3	5	30	
2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	14	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46	
1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	16	5	5	5	5	3	3	5	4	5	1	41	3	5	3	5	2	5	5	5	1	2	36	5	5	5	5	3	3	5	4	5	1	41	

STRES KERJA (X1)										DUKUNGAN SOSIAL (X2)										WORK LIFE BALANCE (X3)										RETENSI KARYAWAN (Y)													
X1 1 1	X1 2 2	X1 3 3	X1 4 4	X1 5 5	X1 6 6	X1 7 7	X1 8 8	X1 9 9	X1 10 10	TOTAL X1	X2 1 1	X2 2 2	X2 3 3	X2 4 4	X2 5 5	X2 6 6	X2 7 7	X2 8 8	X2 9 9	X2 10 10	TOTAL X2	X3 1 1	X3 2 2	X3 3 3	X3 4 4	X3 5 5	X3 6 6	X3 7 7	X3 8 8	X3 9 9	X3 10 10	TOTAL X3	Y1 1 1	Y1 2 2	Y1 3 3	Y1 4 4	Y1 5 5	Y1 6 6	Y1 7 7	Y1 8 8	Y1 9 9	Y1 10 10	TOTAL Y
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	5	4	3	4	3	2	3	3	4	5	36	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37	5	4	3	4	3	2	3	3	4	5	36
2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25	4	4	4	4	3	2	3	2	3	5	34	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	32	4	4	4	4	3	2	3	2	3	5	34
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	35	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	31	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	35
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	26	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	34	5	1	3	3	5	5	2	3	4	3	34	4	5	4	2	2	4	4	2	3	4	34

LAMPIRAN 4

HASIL UJI SPSS

Hasil 1. Uji Validitas

1. Variabel Stres Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.408**	.310**	.273**	.289**	.078	.193	.296**	.302**	.312**	.545**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.006	.004	.438	.055	.003	.002	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.408**	1	.394**	.402**	.440**	.123	.152	.308**	.392**	.306**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.223	.132	.002	.000	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.310**	.394**	1	.393**	.228*	.482**	.291**	.416**	.469**	.390**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.022	.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.273**	.402**	.393**	1	.409**	.267**	.263**	.293**	.137	.387**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000	.007	.008	.003	.173	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.289**	.440**	.228*	.409**	1	.190	.277**	.418**	.291**	.293**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.022	.000		.058	.005	.000	.003	.003	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.078	.123	.482**	.267**	.190	1	.415**	.411**	.445**	.378**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.438	.223	.000	.007	.058		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.193	.152	.291**	.263**	.277**	.415**	1	.173	.377**	.258**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.055	.132	.003	.008	.005	.000		.086	.000	.010	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	.296**	.308**	.416**	.293**	.418**	.411**	.173	1	.402**	.399**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.003	.000	.000	.086		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.9	Pearson Correlation	.302**	.392**	.469**	.137	.291**	.445**	.377**	.402**	1	.273**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.173	.003	.000	.000	.000		.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.10	Pearson Correlation	.312**	.306**	.390**	.387**	.293**	.378**	.258**	.399**	.273**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.003	.000	.010	.000	.006		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total X1	Pearson Correlation	.545**	.627**	.707**	.617**	.612**	.612**	.540**	.670**	.648**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

2. Variabel Dukungan Sosial (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.443**	.403**	.210*	.247*	.308**	.294**	.154	.269**	.134	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.036	.013	.002	.003	.127	.007	.183	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.443**	1	.269**	.480**	.393**	.301**	.275**	.151	.189	.186	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.000	.000	.002	.006	.134	.059	.063	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.403**	.269**	1	.440**	.310**	.400**	.100	.403**	.327**	.052	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.000	.002	.000	.323	.000	.001	.605	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.210*	.480**	.440**	1	.580**	.386**	.141	.289**	.198*	.265**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.000		.000	.000	.161	.003	.049	.008	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.247*	.393**	.310**	.580**	1	.484**	.312**	.396**	.316**	.333**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.002	.000		.000	.002	.000	.001	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.308**	.301**	.400**	.386**	.484**	1	.378**	.501**	.420**	.246*	.712**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.014	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.294**	.275**	.100	.141	.312**	.378**	1	.365**	.467**	.277**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.323	.161	.002	.000		.000	.000	.005	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	.154	.151	.403**	.289**	.396**	.501**	.365**	1	.552**	.330**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.127	.134	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.9	Pearson Correlation	.269**	.189	.327**	.198*	.316**	.420**	.467**	.552**	1	.387**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.007	.059	.001	.049	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.10	Pearson Correlation	.134	.186	.052	.265**	.333**	.246*	.277**	.330**	.387**	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.183	.063	.605	.008	.001	.014	.005	.001	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total X2	Pearson Correlation	.562**	.600**	.581**	.625**	.696**	.712**	.578**	.662**	.666**	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

U B D

3. Variabel *Work Life Balance*

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.478**	.532**	.348**	.197*	.285**	.296**	.294**	.297**	.132	.585**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.050	.004	.003	.003	.003	.189	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.478**	1	.519**	.541**	.272**	.321**	.383**	.380**	.152	.113	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.006	.001	.000	.000	.131	.264	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.532**	.519**	1	.476**	.411**	.422**	.340**	.364**	.304**	.222*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.002	.026	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.348**	.541**	.476**	1	.394**	.469**	.531**	.517**	.211*	.264**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.035	.008	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.5	Pearson Correlation	.197*	.272**	.411**	.394**	1	.502**	.478**	.562**	.240*	.329**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.050	.006	.000	.000		.000	.000	.000	.016	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.6	Pearson Correlation	.285**	.321**	.422**	.469**	.502**	1	.515**	.517**	.302**	.214*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.033	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.7	Pearson Correlation	.296**	.383**	.340**	.531**	.478**	.515**	1	.799**	.263**	.301**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.008	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.8	Pearson Correlation	.294**	.380**	.364**	.517**	.562**	.517**	.799**	1	.232*	.242*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.020	.015	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.9	Pearson Correlation	.297**	.152	.304**	.211*	.240*	.302**	.263**	.232*	1	.269**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.003	.131	.002	.035	.016	.002	.008	.020		.007	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.10	Pearson Correlation	.132	.113	.222*	.264**	.329**	.214*	.301**	.242*	.269**	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.189	.264	.026	.008	.001	.033	.002	.015	.007		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total X3	Pearson Correlation	.585**	.622**	.690**	.718**	.663**	.686**	.738**	.732**	.544**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

U B D

4. Variabel Retensi Karyawan (Y)

		Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.437**	.291**	.354**	.135	.013	.296**	.171	.262**	.326**	.523**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.180	.900	.003	.089	.008	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	.437**	1	.278**	.509**	.192	.190	.420**	.417**	.467**	.251*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.055	.058	.000	.000	.000	.012	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	.291**	.278**	1	.354**	.181	.384**	.444**	.333**	.374**	.028	.589**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005		.000	.072	.000	.000	.001	.000	.779	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.4	Pearson Correlation	.354**	.509**	.354**	1	.380**	.101	.337**	.262**	.250*	.118	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.318	.001	.008	.012	.244	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.5	Pearson Correlation	.135	.192	.181	.380**	1	.336**	.393**	.252*	.319**	.210*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.180	.055	.072	.000		.001	.000	.011	.001	.036	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.6	Pearson Correlation	.013	.190	.384**	.101	.336**	1	.422**	.334**	.491**	.268**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.900	.058	.000	.318	.001		.000	.001	.000	.007	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.7	Pearson Correlation	.296**	.420**	.444**	.337**	.393**	.422**	1	.399**	.563**	.340**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.8	Pearson Correlation	.171	.417**	.333**	.262**	.252*	.334**	.399**	1	.482**	.222*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.001	.008	.011	.001	.000		.000	.027	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.9	Pearson Correlation	.262**	.467**	.374**	.250*	.319**	.491**	.563**	.482**	1	.324**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.012	.001	.000	.000	.000		.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.10	Pearson Correlation	.326**	.251*	.028	.118	.210*	.268**	.340**	.222*	.324**	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.779	.244	.036	.007	.001	.027	.001		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total Y	Pearson Correlation	.523**	.670**	.589**	.583**	.552**	.579**	.746**	.644**	.738**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Hasil 2. Uji Reliabilitas

1. Variabel Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

2. Variabel Dukungan Sosial (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	10

3. Variabel *Work Life Balance* (X3)

Reliability Statistics

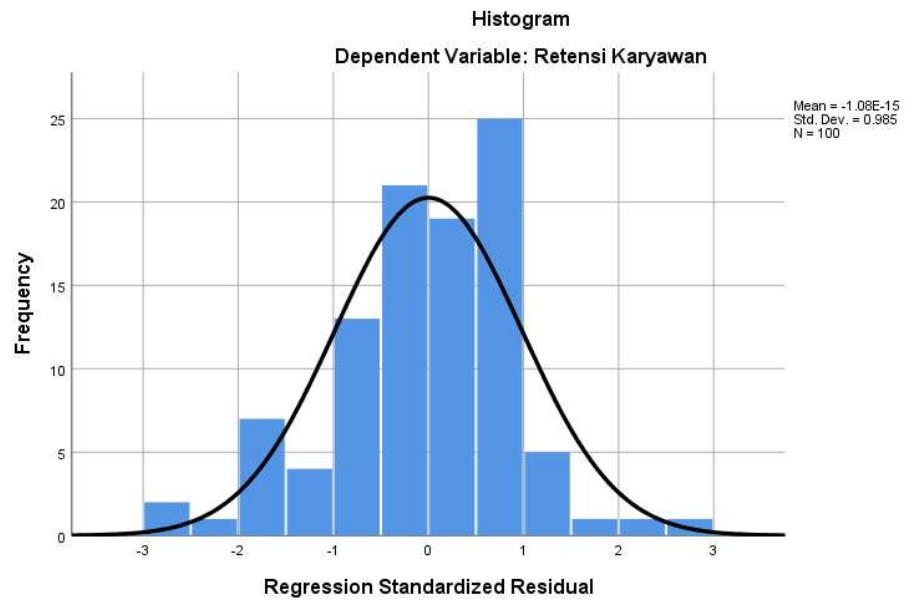
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	10

4. Variabel Retensi Karyawan (Y)

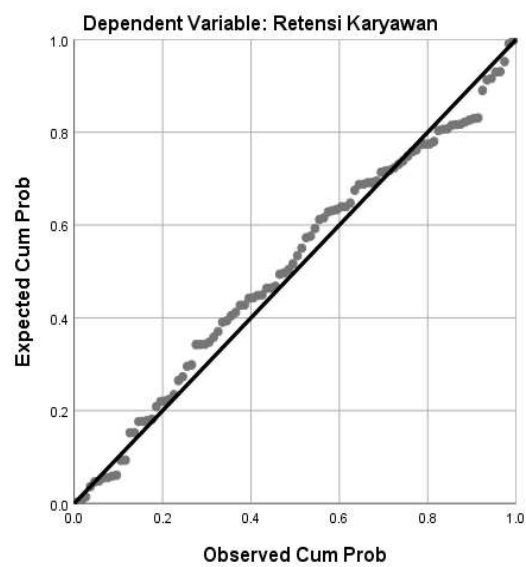
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10

Hasil 3. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.550	5.157		2.046	.044		
Stres Kerja	-.172	.082	-.179	-2.094	.039	.414	2.413
Dukungan Sosial	.331	.092	.325	3.578	.001	.365	2.738
<i>Work Life Balance</i>	.492	.078	.455	6.341	.000	.586	1.707

Hasil 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-.492	3.193		-.154	.878	
Stres Kerja	.076	.051	.233	1.493	.139	
Dukungan Sosial	.075	.057	.217	1.303	.196	
<i>Work Life Balance</i>	-.030	.048	-.083	-.631	.529	

a. Dependent Variable: abs_resid

Hasil 6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.710	.701	3.92062	1.813

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Stres Kerja, Dukungan Sosial

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Hasil 7. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.550	5.157		2.046	.044		
Stres Kerja	-.172	.082	-.179	-2.094	.039	.414	2.413
Dukungan Sosial	.331	.092	.325	3.578	.001	.365	2.738
Work Life Balance	.492	.078	.455	6.341	.000	.586	1.707

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Hasil 8. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.550	5.157		2.046	.044		
Stres Kerja	-.172	.082	-.179	-2.094	.039	.414	2.413
Dukungan Sosial	.331	.092	.325	3.578	.001	.365	2.738
Work Life Balance	.492	.078	.455	6.341	.000	.586	1.707

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Hasil 9. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3621.349	3	1207.116	78.531	.000 ^b
Residual	1475.641	96	15.371		
Total	5096.990	99			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Stres Kerja, Dukungan Sosial

Hasil 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.710	.701	3.92062	1.813

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Stres Kerja, Dukungan Sosial

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan



LAMPIRAN 5

Tabel r-tabel

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

Tabel F-tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92

