

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT XYZ BANYUWANGI**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh

Dewi Robiatul Adawiyah
NIM: 211103050028

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2025

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT XYZ BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



Oleh
Dewi Robiatul Adawiyah
NIM: 211103050028

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2025

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT XYZ BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh
Dewi Robiatul Adawiyah
NIM: 211103050028

Dosen Pembimbing

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Indah Roziah Cholilah, S.Psi., M.Psi
NIP. 198706262019032008

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT XYZ BANYUWANGI**

SKRIPSI

Telah Diuji Dan Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Selasa

Tanggal : 24 Juni 2025

Tim Penguji

Ketua

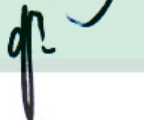
Sekretaris


Arrumaisha Fitri, M.Psi
NIP. 198712232019032005


Anugrah Sulistiyowati, M.Psi
NIP. 199009152023212052

Anggota :

1. Dr. Muhammad Muhib Alwi, M.A
2. Indah Roziyah Cholilah, M.Psi


()

()

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah




Prof. Dr. Fawaizul Umam, M. Ag.
NIP. 197302272000031001

MOTTO

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعْزِلُوا مَا بَأْنَفُسِهِمْ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا هُمْ مِّنْ دُونِهِ مِّنْ وَّالٍ

Artinya: “Bagi setiap manusia ada malaikat yang silih berganti, di depannya dan di belakangnya. Mereka menjaganya dengan izin Allah. **Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum kaum itu mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.** Dan jika Allah menghendaki suatu keburukan atas suatu kaum, maka tidak ada seorang pun yang dapat menolaknya; dan sekali-kali mereka tidak mempunyai pelindung selain Allah.” (QS AR-Rad: 11)*

Hidup terlalu singkat untuk jadi orang "biasa aja"

(Timothy Ronald)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

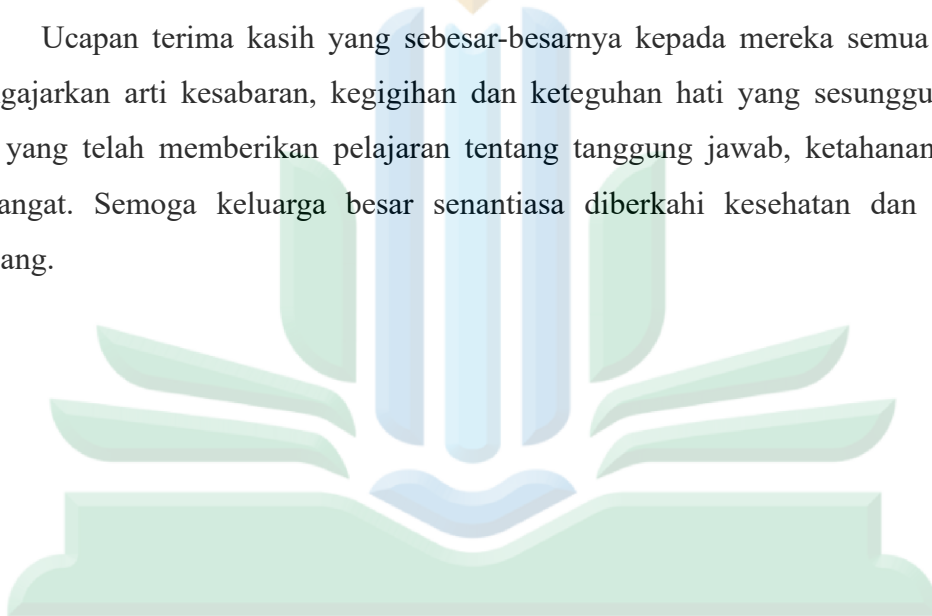
* “Qur’an Kemenag”. Kementerian Agama Republik Indonesia. Diakses 20 Juni 2025.
<https://quran.kemenag.go.id/>

PERSEMBAHAN

Dengan penuh kerendahan hati dan rasa bangga, skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Ibu Arbaatin dan Abah Achmad Suryo, dua insan luar biasa yang senantiasa menjadi sumber dorongan dan dukungan terbesar bagi penulis dalam menghadapi tantangan hidup. Doa mereka yang tak pernah pudar, kasih sayang yang tak terhingga, dan motivasi yang tak pernah surut telah mengiringi setiap langkah anak bungsu mereka.
2. Keluarga besar, khususnya Hidayatur Rohman Wahid, Aulia Putri Nurmala, Azizah Sundusiah dan Gunawan serta lima kemenakan saya.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mereka semua yang mengajarkan arti kesabaran, kegigihan dan keteguhan hati yang sesungguhnya, dan yang telah memberikan pelajaran tentang tanggung jawab, ketahanan, dan semangat. Semoga keluarga besar senantiasa diberkahi kesehatan dan umur panjang.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Dewi Robiatul Adawiyah, 2025, Pengaruh Work-Life Balance dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention PT XYZ Banyuwangi.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Job Insecurity, Turnover Intention, Karyawan Produksi*

Sumber daya manusia merupakan aset vital bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi dan transformasi digital. PT XYZ, sebuah perusahaan manufaktur pengolahan kayu di Banyuwangi, menghadapi permasalahan tingginya *turnover* pada karyawan bagian produksi, dengan rata-rata mencapai 15,58% dalam enam bulan terakhir. Fenomena ini menjadi perhatian serius karena dapat berdampak pada stabilitas dan produktivitas perusahaan. Berbagai faktor internal dan eksternal, seperti keseimbangan kehidupan kerja dan ketidakamanan kerja, diduga turut mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT XYZ; 2) Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT XYZ; dan 3) Menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *job insecurity* secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT XYZ.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara tidak terstruktur, kuesioner dan dokumentasi. Sampel penelitian diambil menggunakan metode *simple random sampling* dengan rumus Yamane, sehingga diperoleh 270 responden dari karyawan bagian produksi PT XYZ. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 27.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), sehingga hipotesis yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* diterima. *Job insecurity* (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), sehingga hipotesis yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang diterima. Secara simultan, *work-life balance* dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT XYZ. Temuan ini menekankan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan rasa aman kerja guna menekan niat berpindah karyawan dan menjaga stabilitas organisasi.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, karunia dan karunia-Nya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Produksi di PT XYZ Banyuwangi”. Shalawat serta salam senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program studi Psikologi Islam di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Mencapai titik ini bukanlah perjalanan yang penulis lalui sendiri; hal ini didapat melalui bimbingan, motivasi dan dukungan dari banyak orang. Semoga Allah senantiasa melimpahkan kasih dan rahmat-Nya kepada mereka semua. Dengan rasa hormat yang sebesar-besarnya, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S, Ag, M.M. selaku rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achamd Siddiq Jember.
3. Ibu Arrumaisha Fitri, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Indah Roziah Cholilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing utama yang telah sabar, ikhlas memberikan bimbingan terbaik dan ilmu-ilmu baru kepada penulis serta memberkan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M selaku dosen pembimbing kedua, yang Ikhlas menerima dan memberi arahan terbaik dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan staf Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, khususnya Bapak/Ibu Dosen dan staff akademik di Fakultas Dakwah yang selama ini telah mendidik dan memfasilitasi penulis selama menempuh pendidikan.
7. Kepada karyawan PT PT XYZ Banyuwangi yang telah membantu penelitian sehingga berjalan dengan lancar. Terkhusus untuk tim HRD yakni Bapak Robertus Tulus Setyo Adi dan kak Larasati Sardila yang telah memberikan arahan dan membantu proses pengambilan data selama penelitian.
8. Teman-teman seperjuangan dari Fakultas dakwah, utamanya prodi Psikologi Islam angkatan 2021. Terkhusus kepada rekan seperjuangan saya Nailatun Nashiroh yang telah setia menemani penyusunan skripsi ini.
9. Serta kepada semua pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu. Semoga kebaikan selalu beriringan dengan kalian.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan keberkahan.

Banyuwangi, 20 Mei 2025

Penulis

Dewi Robiatul Adawiyah

NIM. 211103050028

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
1. Manfaat Teoritis	13
2. Manfaat Praktis	14
E. Ruang Lingkup Penelitian	15
1. Variabel Penelitian.....	15
2. Indikator Penelitian	15
F. Definisi Operasional	17
G. Asumsi Penelitian	18
H. Hipotesis	19
I. Sistematika Pembahasan.....	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	21
A. Penelitian Terdahulu	21
B. Kajian Teori	31
1. <i>Work-life balance</i>	31
2. <i>Job insecurity</i>	37

3. <i>Turnover intention</i>	42
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	50
B. Populasi dan Sampel.....	51
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	52
D. Analisis Data.....	59
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	71
A. Gambaran Objek Penelitian.....	71
1. Letak Geografis.....	72
2. Sejarah PT XYZ.....	72
3. Visi dan Misi PT XYZ	73
B. Penyajian Data	73
1. Analisis Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia.....	74
2. Analisis Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
3. Analisis Deskriptif Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	75
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	76
1. Uji Asumsi Klasik.....	76
2. Uji Hipotesis	80
3. Analisis Regresi Linier Berganda	83
D. Pembahasan	84
1. Pengaruh <i>Work-life balance</i> dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan.....	84
2. Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan.....	87
3. Pengaruh <i>Job insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan.....	91
BAB V PENUTUP	96
A. Simpulan	96
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1. Data <i>Turover Intention</i> Karyawan Bagian Produksi PT XYZ	7
Tabel 2. Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3. <i>Blue Print Work-Life Balance</i>	56
Tabel 4. <i>Blue Print Job Insecurity</i>	58
Tabel 5. <i>Blue Print Turnover Intention</i>	59
Tabel 6. Hasil Uji Validitas	61
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 8. Sesi Jam Kerja PT XYZ.....	71
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa.....	75
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 15. Hasil Uji Autokorelasi.....	79
Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81
Tabel 17. Hasil Uji Parsial (Uji t)	81
Tabel 18. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	82
Tabel 19. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	83

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	107
MATRIKS PENELITIAN KUANTITATIF	108
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI	111
SURAT IJIN PENELITIAN.....	112
SURAT SELESAI PENELITIAN.....	113
IJIN PENGGUNAAN ALAT UKUR.....	114
VALIDITAS TERJEMAH BAHASA UPB UINKHAS.....	117
A. Alat Ukur <i>Job Insecurity</i>	117
B. Alat Ukur <i>Turnover Intention</i>	118
KUESIONER PENELITIAN.....	119
TABULASI DATA.....	123
A. Tabulasi Data <i>Work-Life Balance</i> (X_1)	123
B. Tabulasi Data <i>Job Insecurity</i> (X_2).....	134
C. Tabulasi Data <i>Turnover Intention</i> (Y).....	145
TRANSFORMASI DATA	156
A. <i>Work-Life Balance</i> (X_1)	156
B. <i>Job Insecurity</i> (X_2).....	167
C. <i>Turnover Intention</i> (Y).....	178
HASIL OLAH DATA (SPSS) VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	185
A. Validitas <i>Work-Life Balance</i> (X_1).....	185
B. Validitas <i>Job Insecurity</i> (X_2).....	189
C. Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	193
D. Reliabilitas	195
HASIL UJI DATA (SPSS) UJI ASUMSI KLASIK	198
A. Uji Normalitas	198
B. Uji Multikolinieritas	198
C. Uji Heteroskedastisitas	199
D. Uji Autokorelasi.....	199
HASIL OLAH DATA (SPSS) UJI HIPOTESIS	200

A. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	200
B. Uji Parsial (Uji t)	200
C. Uji Simultan (Uji f).....	200
HASIL OLAH DATA (SPSS) Uji REGRESI LINIER BERGANDA.....	201
BIODATA PENULIS	202



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, diikuti dengan banyaknya perusahaan yang bermunculan, menjadikan sebuah perusahaan harus memiliki pondasi yang kuat untuk bertahan dan berkembang. Perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan keunggulan teknologi atau modal finansial, tetapi juga harus memperhatikan aspek *human capital* sebagai penggerak utama kesuksesan organisasi. Penelitian Pratama dkk, menekankan bahwa kualitas SDM memiliki korelasi langsung dengan performa organisasi, di mana perusahaan dengan tingkat *engagement* karyawan yang tinggi menunjukkan produktivitas 23% lebih tinggi dibandingkan kompetitor mereka.¹ Penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Febian, mendemonstrasikan bahwa perusahaan dengan SDM berkualitas rendah mengalami pertumbuhan 45% lebih lambat dibandingkan perusahaan sejenis dengan SDM berkualitas tinggi.² Tanpa pengelolaan SDM yang efektif akan mendorong karyawan untuk berpindah.

¹ Arizka Wahyu Pratama, Kuswandi, and Sri Rahayu, "The Impact Of Organizational Culture, Human Resources Quality, Motivation, And Dicipline On Employee Performance In Class IIA Correctional Institution Bojonegoro, East Java, Indonesia.," *Eduonomika* 08, no. 02 (2024): 13.

² Wenny Desty Febrian, "Strategy for Improving the Quality of Employee Work: Analysis of Training Implementation, Career Development and Team Work," *Greenation International Journal of Economic and Accounting* 1, no. 4 (December 31, 2023): 551, <https://doi.org/10.38035/gijea.v1i4>.

Turnover intention merupakan fenomena kompleks yang menjadi perhatian serius dalam manajemen sumber daya manusia modern. Menurut data biro statistik dalam Awardco 2024, rata-rata tingkat *turnover* karyawan di Indonesia pada tahun 2023 mencapai 41%. Tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada industri layanan profesional dan bisnis (57%), diikuti oleh industri konstruksi (54%) dan industri perdagangan, transportasi, dan utilitas (49%). Industri dengan tingkat *turnover* terendah adalah industri pemerintah (18%), diikuti oleh industri aktivitas keuangan (29%) dan industri informasi (32%). Sebagaimana dilihat pada gambar di bawah ini. Angka *turnover* tenaga kesehatan di seluruh dunia maupun Indonesia cukup tinggi. Angka *turnover* di dunia berkisar antara 15 sampai dengan 44%, sedangkan di Indonesia angka *turnover* berkisar antara 13 hingga 35%.³

Salah satu penelitian mengungkapkan tentang definisi *turnover intention* yakni "*Turnover intention is the employee's desire or intention to leave one workplace to another, but has not yet reached the stage of moving from one workplace to another*".⁴ Bothma dan Roodt mendefinisikan niat berpindah sebagai: "yang sadar dan kesengajaan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi".⁵ Fenomena ini tidak hanya mencerminkan sikap

³ Siti Aisyah, Mardan, Nurhasanah, "Analisis Faktor Yang Memengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur," *Jurnal Sains dan Teknologi* 6, no. 1 (Juni 2024): 172, <https://doi.org/10.55338/saintek.v6i1.3493>.

⁴ Nilhar Apriani, Zulkifli Musannip Efendi Siregar, "Factors Affecting *Turnover Intention*: A Literature Review," *Technology, and Organizational Behavior (IJBTOB)* 3, no. 3 (June 2023): 224, <https://ijbtob.org>.

⁵ Chris F.C. Bothma and Gert Roodt, "The Validation of the *Turnover Intention Scale*," *SA Journal of Human Resource Management* 11, no. 1 (April 15, 2013): 2, <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>.

individu terhadap pekerjaannya, tetapi juga menjadi indikator awal terjadinya *turnover* aktual yang dapat mempengaruhi stabilitas organisasi.

Dampak finansial dari *turnover* karyawan terhadap perusahaan sangat signifikan dan multidimensi. Penelitian komprehensif yang dilakukan oleh Li dkk memperkirakan biaya *turnover* mencapai lebih dari 12% dari pendapatan sebelum pajak untuk perusahaan rata-rata, dan hampir 40% pada persentil ke-75 dari tingkat *turnover*. Satria dan Nurawalia pada tahun 2024 menemukan bahwa perusahaan membutuhkan rata-rata 6-8 bulan sebelum karyawan baru mencapai tingkat produktivitas yang setara dengan karyawan yang digantikan.⁶ Dari perspektif operasional, *turnover intention* memiliki dampak yang meluas terhadap kinerja organisasi. Studi longitudinal yang dilakukan oleh Noermijati dkk menunjukkan bahwa departemen dengan tingkat *turnover intention* tinggi mengalami penurunan efisiensi operasional hingga 35% dibandingkan departemen dengan tingkat *turnover intention* rendah.⁷ An Nasya dkk tahun 2024 menambahkan bahwa tingginya *turnover* dapat menyebabkan gangguan pada operasi dan mempengaruhi kualitas layanan, serta berdampak negatif pada moral karyawan yang tersisa.⁸

⁶ Rita Satria and Hanifah Putri Nurawaliya, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Advanced Analytics Asia Laboratories," *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 7, no. 4 (2024): 7158.

⁷ Noermijati Noermijati et al., "Can Employee *Turnover Intention* Be Minimized Through Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment?," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 22, no. 1 (March 1, 2024): 244, <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.01.18>.

⁸ Al Auliya An Nasya et al., "The Impact of Work Life Balance And Job Stress on *Turnover Intention* With Job Satisfaction as a Mediator at Regional Public Company Beritan Market Cirebon City," *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* 7, no. 3 (2024): 6207.

Selain dampak kuantitatif, *turnover intention* juga mempengaruhi aspek kualitatif organisasi. Dampak negatif dari *turnover* adalah perilaku kerja yang kontraproduktif, dimana terdapat karyawan yang berniat meninggalkan organisasi biasanya secara psikis dan emosional kurang termotivasi dan tidak menanamkan pikiran dan usaha dalam pekerjaan mereka.⁹ Hal ini sejalan dengan temuan Wynen dkk tahun 2019 yang mengidentifikasi bahwa departemen dengan tingkat *turnover* tinggi mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar kualitas dan konsistensi dalam *delivery* produk atau layanan.¹⁰

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* meliputi faktor internal dan eksternal; faktor internal mencakup kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan, kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*), serta stres kerja yang meliputi *job insecurity*, tekanan tugas yang tinggi, dan beban kerja yang berlebihan, sedangkan faktor eksternal mencakup insentif seperti gaji dan tunjangan, fasilitas, lingkungan kerja, usia, *support system*, dan jenis kelamin.¹¹ Penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan, karena karyawan merasa lebih puas dan termotivasi ketika mereka dapat

⁹ Ran Xiong and Yuping Wen, "Employees' *Turnover* Intention and Behavioral Outcomes: The Role of Work Engagement," *Social Behavior and Personality* 48, no. 1 (2020): 1, <https://doi.org/10.2224/SBP.8609>.

¹⁰ Jan Wynen et al., "Linking *Turnover* to Organizational Performance: The Role of Process Conformance," *Public Management Review* 21, no. 5 (May 4, 2019): 674, <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1503704>.

¹¹ Nilhar Apriani, Zulkifli Musannip Efendi Siregar, "Factors Affecting *Turnover* Intention: A Literature Review," *Technology, and Organizational Behavior (IJBTOB)* 3, no. 3 (June 2023): 228, <https://ijbtob.org>.

menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.¹² Sebaliknya, *job insecurity* dapat meningkatkan *turnover intention*, karena karyawan yang merasa tidak aman cenderung mencari peluang kerja yang lebih stabil.¹³ Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami berbagai faktor ini agar dapat merumuskan strategi yang efektif dalam mengelola *turnover intention* karyawan.

Work-life balance menurut para ahli menunjukkan bahwa konsep ini berkaitan dengan upaya individu untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Otuya dan Andeyo menambahkan bahwa *work-life balance* melibatkan alokasi waktu dan emosi yang seimbang antara pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya, seperti keluarga, kesehatan, dan pengembangan diri.¹⁴ Fisher dkk mengungkapkan “*Work-life balance refers to the management of work and nonwork roles in a way that minimizes conflict and maximizes enhancement between the two domains*”.¹⁵ Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya penting untuk kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada kualitas hidup karyawan secara keseluruhan.

¹² Chyntia Rahma Wandasari and Cholicul Hadi, “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap *Turnover* Intention Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Z,” *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis* 1, no. 6 (December 2023): 574.

¹³ Muhammad Farros Imaroh, Achmad Sudiro, and Sunaryo, “The Relation Of Job Insecurity And Workload Toward *Turnover* Intentions Mediated By Work Stress,” *International Journal of Research in Business and Social Science* 12, no. 2 (March 25, 2023): 155, <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2352>.

¹⁴ W Otuya and L M Andeyo, “Work-Life Balance: A Literature Review,” *Journal of Business & Change Management* 7, no. 2 (May 2020): 250, www.strategicjournals.com.

¹⁵ Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith, “Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement,” *Journal of Occupational Health Psychology* 14, no. 4 (October 2009): 442, <https://doi.org/10.1037/a0016737>.

Dimensi-dimensi dalam *work-life balance* antara lain *work interference with personal life (WIPL)* mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kehidupan pribadi individu, *personal life interference with work (PLIW)* mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat memberi pengaruh negatif kepada kehidupan pekerjaannya, *work enhancement of personal life (WEPL)* mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat memberikan pengaruh positif terhadap performa individu dalam pekerjaannya, *personal life enhancement of work (PLEW)* mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh positif pada kualitas kehidupan pribadi individu.¹⁶

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain *work life balance* adalah *job insecurity*. *Job insecurity* merujuk pada perasaan khawatir terhadap pekerjaan mencakup kelanjutan pekerjaan di masa depan atau berbagai aspek berharga lainnya pekerjaan, misalnya isi pekerjaan atau kondisi kerja.¹⁷ Definisi lain menyatakan ketidakamanan kerja dinilai sebagai “*a subjective employee’s appraisal of the likelihood and concern for a future involuntary loss of the current job position and or for valued job features, based on his/her own evaluation of the work environment*”.¹⁸ Dari penjelasan

¹⁶ Fisher, Bulger, and Smith, *Beyond Work*, 447.

¹⁷ Tanzila Salma Maulita and Alex Winarno, “Understanding of Job Insecurity, Quality of Work Environment, and Its Implications for Employee *Turnover* Intention: A Study of Indonesian State-Owned Companies (SOEs) in the Field of Electronics for Facilities and Infrastructure,” *Indonesian Journal of Business Analytics* 4, no. 4 (August 24, 2024): 1646, <https://doi.org/10.55927/ijba.v4i4.9971>.

¹⁸ Antonio Chirumbolo, Flavio Urbini, and Antonino Callea, “Dimensionality, Reliability and Validity of a Multidimensional Job Questionnaire. Preliminary Findings in the Italian Context,” *Rassegna Di Psicologia* 37, no. 1 (February 2020): 36, <https://doi.org/10.13133/1974-4854/16722>.

diatas, *job insecurity* merupakan tantangan signifikan di tempat kerja yang terus berkembang saat ini, dan berkontribusi mendalam bagi kesejahteraan karyawan serta dinamika organisasi.

Job insecurity memiliki empat dimensi yakni *Kuantitatif-kognitif (QT-CO)*, memanfaatkan kemungkinan atau kognisi kehilangan pekerjaan; *Kuantitatif-Afektif (QT-AF)*, mengukur ketakutan dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan; *Kualitatif-kognitif (QL-CO)*, menilai kemungkinan atau kognisi yang dirasakan untuk kehilangan fitur-fitur pekerjaan yang penting seperti gaji, karir, tugas, peran dan kompetensi; *Kualitatif-Afektif (QL-AF)*, mengacu pada ketakutan atau kekhawatiran akan kehilangan fitur-fitur penting dalam pekerjaan.¹⁹

PT XYZ adalah perusahaan yang berlokasi di Banyuwangi, Jawa Timur, yang bergerak di bidang manufaktur khususnya dalam industri pengolahan kayu. PT XYZ berdiri sejak tahun 2013 hingga saat ini dengan upaya menyediakan kesempatan kerja bagi masyarakat setempat, namun dibalik itu terdapat masalah krusial tentang tingginya tingkat *turnover intention* di PT XYZ khususnya pada karyawan bagian produksi (Tabel 1).

Tabel 1. Data *Turnover intention* Karyawan Bagian Produksi PT XYZ

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan	Persentase (%)
September	810	150	783	18,84%
Oktober	783	134	800	16,93%

¹⁹ Chirumbolo, Urbini, and Callea, 37.

November	800	110	822	13,57%
Desember	822	152	799	18,76%
Januari	799	98	806	12,21%
Februari	806	108	833	13,18%

Sumber. *Human Resources Development PT XYZ*

Dari data diatas yang peneliti dapat dari proses wawancara bersama kepala HRD PT XYZ, diperoleh informasi bahwa dalam 6 (enam) bulan terakhir rata-rata *turnover intention* karyawan bagian produksi di PT XYZ sebesar 15,58%. Juleiqa dan Indarto menyatakan bahwa "*turnover intention* dapat dikategorikan sebagai normal jika berada dalam rentang 5-10% per tahun, sedangkan tingkat *turnover* yang lebih dari 10% menunjukkan adanya masalah serius dalam retensi karyawan yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk menjaga stabilitas organisasi".²⁰ Artinya tingkat *turnover intention* karyawan produksi di PT. XYZ termasuk kategori tinggi.

Beberapa studi telah mengeksplorasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*. Penelitian internasional oleh Putri dkk tahun 2024, menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan di Bank Nagari.²¹ Penelitian internasional oleh Jaharuddin dan Zainol tahun 2019 menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi

²⁰ Siti Juleiqa and Muhammad Roni Indarto, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama," *Cakrawala Bisnis* 5, no. 1 (April 2024): 28, <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>.

²¹ Rifqa Faulia Putri, Budi Eko Soetjipto, and Madziatul Churiyah, "The Effect of Work-Life Balance and Reward System on *Turnover Intention* with Employee Engagement as An Intervening Variable," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 9, no. 1 (June 1, 2024): 802.

dapat menyebabkan peningkatan *turnover intention* di kalangan karyawan.²² Penelitian internasional lainnya mengungkapkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan niat karyawan untuk berpindah kerja.²³ Penelitian terdahulu juga membahas hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention*. Penelitian internasional oleh Rizqita dan Mulamukti tahun 2024 menemukan bahwa *job insecurity* secara signifikan meningkatkan *turnover intention* karyawan.²⁴ Astuti dkk tahun 2023 menjelaskan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karena menimbulkan rasa cemas dan stres di kalangan karyawan.²⁵ Penelitian nasional oleh Juleiqa dan Indarto tahun 2024 juga mengungkapkan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka akan semakin tinggi juga tingkat *turnover intention*.²⁶

Di sisi lain, terdapat studi yang mengungkapkan hal berbeda. Penelitian nasional mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi *work-life balance* maka

²² Siah Jaharuddin Nor and Liyana Nadia Zainol, "The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and *Turnover Intention*," *The South East Asian Journal of Management* 13, no. 1 (April 30, 2019): 111, <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>.

²³ Karuna Lau and Maria Merry Marianti, "Interference VS Enhancement: Work-Life Balance Dimensions on Job Satisfaction and *Turnover Intention*," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 8, no. 1 (January 12, 2024): 188.

²⁴ Mutiara Karina Rizqita and Ajheng Mulamukti, "The Effect of Job Insecurity on *Turnover Intention* among Employees at Startup Companies in Jabodetabek," *Jurnal Manajemen Bisnis* 11, no. 2 (September 4, 2024): 1648, <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.783>.

²⁵ Ambar Kusuma Astuti, Alfa Santoso Budiwidjojo Putra, and Purnawan Hardiyanto, "Analysis of Factors Forming Work-Life Balance in Hotel Employees in the Special Regional Province of Yogyakarta," *International Journal of Management Science and Application* 3, no. 1 (November 20, 2023): 53, <https://doi.org/10.58291/ijmsa.v3i1.149>.

²⁶ Siti Juleiqa and Muhammad Roni Indarto, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama," *Cakrawala Bisnis* 5, no. 1 (April 2024): 40, <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>.

turnover intention akan semakin tinggi.²⁷ Penelitian lain mengungkapkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja, artinya tinggi rendahnya *work-life balance* tidak akan memberikan pengaruh pada niat pekerja untuk keluar kerja.²⁸ Terdapat pula penelitian internasional yang mengungkapkan *WLB has no effect & is not significant on TI*.²⁹ Begitu juga dengan *job insecurity*, terdapat studi yang mengatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.³⁰ Penelitian Ginting dkk tahun 2023 mengungkapkan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*,³¹ penelitian itu juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.³²

Hasil wawancara mengenai *work-life balance* dan *job insecurity* pada 30 karyawan bagian produksi PT XYZ menunjukkan bahwa keadaan *work-life balance* mereka tergolong cukup baik ditunjukkan pernyataan karyawan “saya

²⁷ Robert Tua Barasa and Hetty Karunia Tunjungsari, “Pengaruh Supervisor Support Dan Work-Life Balance Terhadap *Turnover* Intention Yang Dimediasi Work Engagement Pada Perusahaan Multifinance,” *Jurnal Manajemen Bisnid Dan Kewirausahaan* 8, no. 2 (January 7, 2024): 340.

²⁸ Muhammad Hadiputra Azhar and Ryan Basith Fasih Khan, “Work-Life Balance Terhadap *Turnover* Intention Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis* 8, no. 1 (May 2, 2024): 46, <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1541>.

²⁹ Rianasari Bimanti Esthi and Saur Panjaitan, “The Effect of Work-Life Balance on *Turnover* Intention Mediated by Burnout,” *ProBisnis : Jurnal Manajemen* 14, no. 1 (February 28, 2023): 29, www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis.

³⁰ Glorian Stevani Hallo and Ertie Pravitasmara Dewi Yustina, “Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Intention Pada Driver Gojek,” *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 13, no. 2 (July 2022): 335.

³¹ Anastasya Br Ginting, Annio Indah Lestari Nasution, and Laylan Syařina, “Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover* Intention Di Madrasah Aliyah Negeri Karo,” *MENAWAN : Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi* 1, no. 6 (October 31, 2023): 172, <https://doi.org/10.61132/menawan.v1i6.80>.

³² Chanifatul Azizah and Rochiyati Murniningsih, “Pengaruh Job Insecurity Dan Workload Terhadap *Turnover* Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi,” *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, June 2022, 606, <https://journal.unimma.ac.id>.

masih bisa melakukan banyak urusan pribadi dan kerluarga, dan lancar-lancar saja tanpa mengganggu pekerjaan saya”. Namun, meskipun kondisi ini, *turnover intention* karyawan bagian produksi masih berada dalam kategori tinggi. Wawancara tentang *job insecurity* juga mengungkapkan hasil yang serupa, di mana tingkat *job insecurity* karyawan tergolong cukup rendah ditunjukkan dengan pernyataan karyawan “saya tidak khawatir, karena saat ini tidak ada pandemi seperti *covid* kemarin, jadi saya yakin dengan posisi kerja saya sekarang”. Namun dengan kondisi itu, *turnover intention* masih tergolong tinggi. Kedua hasil wawancara ini didukung oleh pernyataan kepala HR (*Human Resources*) yang membenarkan kondisi *work-life balance* dan *job insecurity* pada karyawan di perusahaan tersebut.³³

Oleh karena terdapat perbedaan pada hasil penelitian terdahulu perbedaan keadaan lapangan dengan teori terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *work-life balance*, *job insecurity* dan *turnover intention*. Selain itu, penelitian tentang *work-life balance*, *job insecurity* dan *turnover intention* yang difokuskan pada karyawan bagian produksi masih terbatas, apalagi masih belum ada sama sekali penelitian serupa yang berlokasi di PT XYZ. Mengingat pentingnya manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) untuk perkembangan perusahaan serta tantangan yang perusahaan hadapi dalam dunia persaingan bisnis yang semakin ketat, menjadi krusial dalam memahami apakah *work-life balance* dan *job insecurity* berhubungan dengan *turnover intention* karyawan. Sehingga dalam hal ini diharapkan dapat

³³ Robert, diwawancarai oleh Penulis, Banyuwangi, 25 November 2024.

membantu perusahaan untuk menetapkan *turnover retention* dan memperbaiki manajemen SDM guna menghadapi tantangan dunia kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Work-life balance* dan *Job insecurity* secara simultan terhadap *Turnover intention* karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi?
2. Apakah *Work-life balance* mempengaruhi *Turnover intention* karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi?
3. Apakah *Job insecurity* mempengaruhi *Turnover intention* karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi?

C. Tujuan Penelitian

1. Analisis pengaruh secara simultan antara *Work-life balance* dan *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi.
2. Analisis pengaruh *Work-life balance* terhadap *Turnover intention* karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi.
3. Analisis pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Kontribusi terhadap Literatur Psikologi Industri dan Organisasi utamanya dalam proses manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini akan menambah khazanah pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai pengaruh *work-life balance*, *job insecurity* dan *turnover intention*. Dengan mengisi celah penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang bervariasi, studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang dinamika tersebut.
- b. Pengembangan Model Teoritis. Penelitian ini berpotensi untuk mengembangkan model teoritis baru yang menjelaskan interaksi antara faktor-faktor psikologis dan sosial dalam konteks pekerjaan. Model ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dalam memahami perilaku karyawan di berbagai sektor industri.
- c. Dasar untuk Penelitian Selanjutnya. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan bagi studi-studi berikutnya yang ingin mengeksplorasi lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi *turnover intention* atau variabel-variabel terkait lainnya dalam konteks pekerjaan. Penelitian ini juga membuka peluang untuk analisis lebih mendalam mengenai perbedaan antar sektor industri atau demografi karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover* intention, sehingga manajemen dapat merumuskan strategi dan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan, seperti penerapan program work-life balance dan pengurangan job insecurity demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong terciptanya kebijakan perusahaan yang lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta memberikan rasa aman dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, mengalami penurunan stres, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan landasan untuk mengembangkan studi lebih lanjut terkait *turnover* intention, work-life balance, dan job insecurity, serta memperkaya literatur ilmiah dan praktik manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdiri dari 3 variabel, meliputi 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen atau biasa disebut variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Work-life balance* sebagai X1, dan *Job insecurity* sebagai X2. Variabel dependen atau yang biasa disebut variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover intention* sebagai Y.

2. Indikator Penelitian

a) *Work-life balance* (X₁)

Terdapat 4 indikator dalam *work-life balance*, meliputi:³⁴

1) *Work Interference with Personal Life (WIPL)*.

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kehidupan pribadi individu.

2) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*.

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat memberi pengaruh negatif kepada kehidupan pekerjaannya.

3) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*.

³⁴ Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement," *Journal of Occupational Health Psychology* 14, no. 4 (October 2009): 444, <https://doi.org/10.1037/a0016737>.

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat memberikan pengaruh positif terhadap performa individu dalam pekerjaannya.

4) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*.

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh positif pada kualitas kehidupan pribadi individu.

b) *Job insecurity (X₂)*

Terdapat 4 dimensi *job insecurity*, yakni:³⁵

- 1) *Quantitative-cognitive (QT-CO)*, memanfaatkan kemungkinan atau kognisi kehilangan pekerjaan.
- 2) *Quantitative-affective (QT-AF)*, mengukur ketakutan dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan.
- 3) *Qualitative-cognitive (QL-CO)*, menilai kemungkinan atau kognisi yang dirasakan untuk kehilangan fitur-fitur pekerjaan yang penting seperti gaji, karir, tugas, peran dan kompetensi.
- 4) *Qualitative-affective (QL-AF)*, mengacu pada ketakutan atau kekhawatiran akan kehilangan fitur-fitur penting dalam pekerjaan.

c) *Turnover intention (Y)*

Dalam *Turnover intention* hanya terdiri dari 1 (satu) aspek yakni *turnover intention* itu sendiri. Indikator *turnover intention* ini mengukur

³⁵ Antonio Chirumbolo, Flavio Urbini, and Antonino Callea, "Dimensionality, Reliability and Validity of a Multidimensional Job Questionnaire. Preliminary Findings in the Italian Context," *Rassegna Di Psicologia* 37, no. 1 (February 2020): 37, <https://doi.org/10.13133/1974-4854/16722>.

keseluruhan niat untuk meninggalkan pekerjaan, dengan arti lain, indikator ini menilai kemungkinan seseorang mempertimbangkan atau secara aktif berencana untuk berhenti dari posisi mereka saat ini.

F. Definisi Operasional

1. *Work-life balance*

Work-life balance adalah kemampuan seorang karyawan untuk menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kedua aspek tersebut tidak saling mengganggu.³⁶ Dalam penelitian ini, *work-life balance* diukur dengan *Work-life balance Scale* berdasarkan 4 dimensi yang mencakup *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Semakin tinggi nilai yang didapat, menunjukkan semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* individu.

2. *Job insecurity*

Job insecurity merujuk pada penilaian subjektif seorang karyawan mengenai kemungkinan dan kekhawatiran atas hilangnya posisi pekerjaan saat ini secara tidak disengaja di masa depan dan/atau fitur-fitur pekerjaan yang berharga, berdasarkan evaluasinya sendiri terhadap lingkungan kerja.³⁷

³⁶ Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement," *Journal of Occupational Health Psychology* 14, no. 4 (October 2009): 442, <https://doi.org/10.1037/a0016737>.

³⁷ Antonio Chirumbolo, Flavio Urbini, and Antonino Callea, "Dimensionality, Reliability and Validity of a Multidimensional Job Questionnaire. Preliminary Findings in the Italian

Job insecurity diukur menggunakan *Multidimensional Job insecurity Questionnaire* dengan 4 dimensi yakni *quantitative-cognitive* (QT-CO), *quantitative-affective* (QT-AF), *qualitative-cognitive* (QL-CO), dan *qualitative-affective* (QL-AF). Semakin tinggi skor yang didapat, maka semakin tinggi tingkat *job insecurity* individu.

3. *Turnover intention*

Turnover intention adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sengaja.³⁸ Dalam penelitian ini, *turnover intention* diukur menggunakan *Turnover intention Scale*. Skala ini menggunakan satu dimensi yakni *turnover intention*, semakin tinggi skor yang didapat, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* individu.

G. Asumsi Penelitian

Beberapa variabel yang digunakan pada penelitian ini meliputi *work-life balance*, *job insecurity* dan *turnover intention*. Ketiga variabel tersebut digunakan untuk melihat pengaruh *work-life balance* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT XYZ di Banyuwangi. *Work-life balance* merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kedua aspek tersebut tidak saling mengganggu, yang mana

Context,” *Rassegna Di Psicologia* 37, no. 1 (February 2020): 36, <https://doi.org/10.13133/1974-4854/16722>.

³⁸ Chris F.C. Bothma and Gert Roodt, “The Validation of the *Turnover Intention Scale*,” *SA Journal of Human Resource Management* 11, no. 1 (April 15, 2013): 10, <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>.

work-life balance merupakan faktor internal yang dapat memberi pengaruh pada *turnover intention* karyawan. *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang dirasakan karyawan mengenai stabilitas pekerjaan mereka, *job insecurity* juga termasuk faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan.

H. Hipotesis

H1: *Work-life balance* dan *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention* secara simultan.

H2: *Work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi.

H3: *Job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi.

I. Sistematika Pembahasan

Bab I (satu) merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian meliputi variabel penelitian dan indikator penelitian, di bab ini juga tersapat definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis penelitian dan sistematika pembahasan.

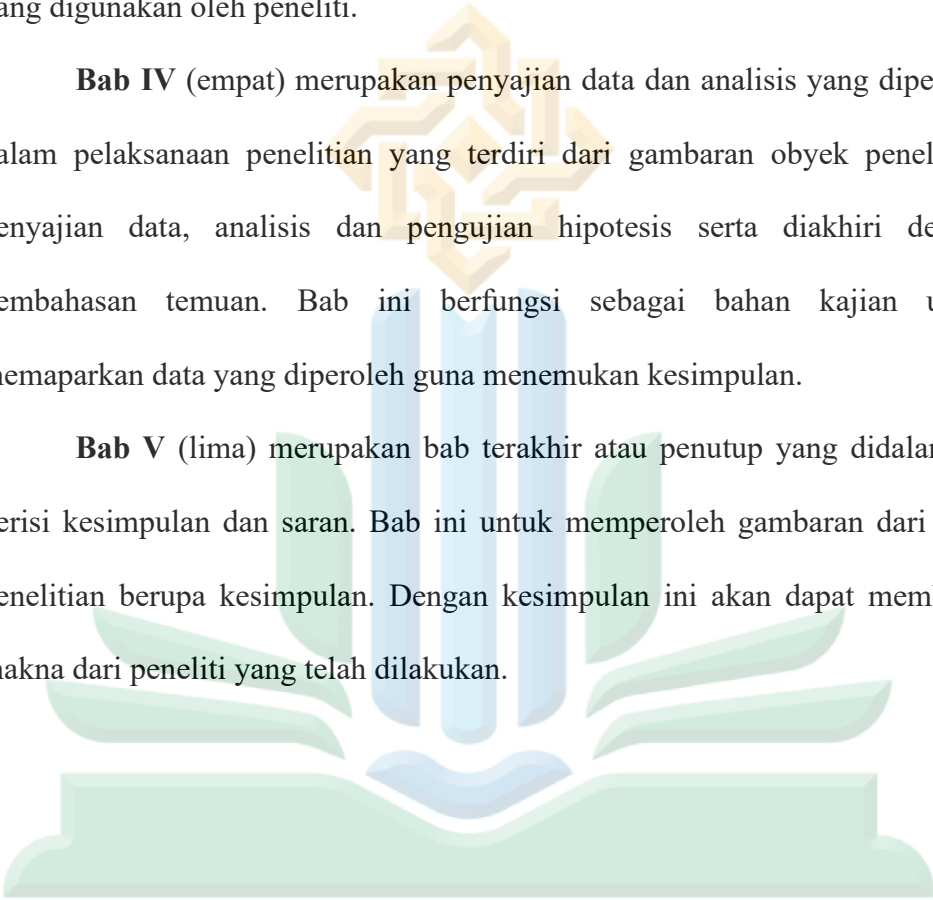
Bab II (dua) merupakan kajian pustaka yang terdiri dari penelitian terdahulu memuat sepuluh penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dan kajian teori yang digunakan sebagai perspektif oleh peneliti.

Isi kajian teori tentang definisi, faktor, manfaat dan dampak, jenis, dan dimensi dari ketiga variabel.

Bab III (tiga) merupakan penyajian metode penelitian yang digunakan oleh peneliti. Di dalamnya berisi pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data dan analisis data yang digunakan oleh peneliti.

Bab IV (empat) merupakan penyajian data dan analisis yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian yang terdiri dari gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis serta diakhiri dengan pembahasan temuan. Bab ini berfungsi sebagai bahan kajian untuk memaparkan data yang diperoleh guna menemukan kesimpulan.

Bab V (lima) merupakan bab terakhir atau penutup yang didalamnya berisi kesimpulan dan saran. Bab ini untuk memperoleh gambaran dari hasil penelitian berupa kesimpulan. Dengan kesimpulan ini akan dapat membawa makna dari peneliti yang telah dilakukan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Penelitian Hazrulta Aulia, dkk (2021) dari Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. Judul: Analisis Lingkungan Kerja Dan <i>Job insecurity</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i>. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Sedangkan hasil (simultan) menunjukkan lingkungan kerja dan ketidakamanan kerja secara	a. Subjek penelitian karyawan Perusahaan Terbatas (PT). b. <i>Job insecurity</i> (variabel independen) yang mempengaruhi <i>Turnover intention</i> (Variabel dependen).	a. Penelitian terdahulu menggunakan <i>work-life balance</i> sebagai variabel moderating, sedangkan penelitian sekarang menggunakan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen. b. Peneltian terdahulu

	Rantauprapat. ³⁹	bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Hasil uji linier berganda menunjukkan <i>Work-life balance</i> tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .		menggunakan sampel karyawan secara umum di PT KAI, penelitian sekarang menggunakan sampel karyawan bagian produksi.
2	Penelitian Chandra Adi Pratama (2024) dari <i>Journal of Young Entrepreneurs</i> . Judul: Pengaruh Workload Dan <i>Job insecurity</i> Terhadap <i>Turnover</i>	(1) Terdapat pengaruh antara <i>workload</i> terhadap <i>turnover intention</i> , (2) Terdapat pengaruh antara <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover</i>	a. Sampel karyawan Perusahaan Terbatas (PT). b. <i>Job insecurity</i> (variabel independen) yang mempengaruhi	a. Penelitian terdahulu menggunakan <i>work-life balance</i> sebagai variabel mediasi, sedangkan

³⁹ Hazrulta Aulia, Rizki Syahputra, and Desmawati Hasibuan, "Analisis Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat," Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan 1, no. 2 (July 2021): 323–339, <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2>.

	<i>intention</i> Dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada PT X). ⁴⁰	<i>intention</i> , (3) Terdapat pengaruh antara <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> , (4) terdapat pengaruh antara <i>workload</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan <i>work-life balance</i> sebagai mediasi, (5) terdapat pengaruh antara <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan <i>work-life balance</i> sebagai mediasi.	<i>Turnover intention</i> (variabel dependen).	penelitian sekarang menggunakan <i>work-life balance</i> sebagai variabel independen. b. Penelitian terdahulu menggunakan sampel karyawan secara umum di PT X, penelitian sekarang menggunakan sampel karyawan bagian produksi
3	Penelitian Syamsul, dkk (2022) dari <i>Journal of Technopreneurship on Economics and</i>	Variabel pengaruh <i>job insecurity</i> (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh	a. <i>Job insecurity</i> (variabel independen), dan <i>turnover intention</i> sebagai	a. Penelitian terdahulu menggunakan sampel karyawan secara umum

⁴⁰ Chandra Adi Pratama, "Pengaruh Workload Dan Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Work Life Balance* Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada PT X)," *Journal of Young Entrepreneurs* 3, no. 3 (July 2024): 20–36, <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>.

	<i>Business Review.</i> Judul: <i>Pengaruh Job insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover intention pada PT. Telkom Akses Gorontalo.</i>⁴¹	positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Y) yaitu sebesar 0.856 atau 85,6%. Hasil pengujian kedua menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> (Y) yakni sebesar 0,343 atau 34,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan	variabel dependen. b. Subjek karyawan Perusahaan Terbatas (PT).	di PT. Telkom Akses Gorontalo, penelitian sekarang menggunakan sampel karyawan bagian produksi PT XYZ.
--	--	---	--	---

⁴¹ Syamsul et al., "Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Telkom Akses Gorontalo," *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review* 4, no. 1 (2022): 7–17, <https://jtebr.unisan.ac.id>.

		terhadap <i>turnover intention</i> (Y) yakni sebesar 0,604 atau 60,4%.		
4	Penelitian tahun 2024 oleh Tanzila Salma Maulita dan Alex Winarno dari <i>Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)</i> . Judul: <i>Understanding of Job insecurity, Quality of Work Environment, and its Implications for Employee Turnover intention: A Study of Indonesian State-Owned Companies (SOEs) in the Field of Electronics for Facilities and Infrastructure</i> . ⁴²	Hasilnya menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh secara parsial secara positif tetapi tidak signifikan, sedangkan <i>quality of work environment</i> secara signifikan mempengaruhi <i>turnover intention</i> secara negatif. Pengaruh <i>job insecurity</i> dan <i>Work environment</i> bersama mempengaruhi 8,1% dari	a. <i>Job insecurity</i> (variabel independen), dan <i>turnover intention</i> (variabel dependen).	a. Penelitian terdahulu menggunakan sampel karyawan perusahaan BUMN di khususnya pada bidang elektronik untuk industri dan infrastruktur, penelitian sekarang menggunakan sampel karyawan bagian produksi PT XYZ.

⁴² Tanzila Salma Maulita and Alex Winarno, "Understanding of Job Insecurity, Quality of Work Environment, and Its Implications for Employee *Turnover Intention*: A Study of Indonesian State-Owned Companies (SOEs) in the Field of Electronics for Facilities and Infrastructure,"

		<i>turnover intention</i> karyawan di perusahaan BUMN.		
5	Penelitian Zulvyta Ramadhanty dan Mareta Ninda Shafyra (2024) dari Jurnal Ekonomi Sinergi (JES). Judul: Pengaruh <i>Job insecurity</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada Karyawan Dimoderasi Oleh Dukungan Organisasi. ⁴³	Hasil dari penelitian ini menunjukkan <i>organizational support</i> tidak berperan sebagai moderator pada hubungan <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> pada karyawan. Sehingga, <i>organizational support</i> bukanlah moderator pada hubungan <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> . Meskipun <i>job insecurity</i> terbukti berpengaruh	a. Membahas pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	a. Penelitian terdahulu menggunakan sampel karyawan PT X secara umum dengan kriteria tertentu, penelitian sekarang menggunakan sampel karyawan bagian produksi PT XYZ

Indonesian Journal of Business Analytics 4, no. 4 (August 24, 2024): 1643–1658, <https://doi.org/10.55927/ijba.v4i4.9971>.

⁴³ Zulvyta Ramadhanty and Mareta Ninda Shafyra, “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Dimoderasi Oleh Dukungan Organisasi,” *Jurnal Ekonomi Sinergi (JES)* 8, no. 6 (2024): 11–19.

		terhadap keinginan untuk berpindah pekerjaan.		
6	Penelitian Mutiara Karina Rizqita dan Ajheng Mulamukti A Pratiwi (2024) dari Jurnal Manajemen Bisnis. Judul: <i>The Effect of Job Insecurity on Turnover intention among Employees at Startup Companies in Jabodetabek</i> . ⁴⁴	Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap niat <i>turnover</i> karyawan di perusahaan startup sebesar 95,2%, sementara 4,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Dengan kata lain, jika ketidakamanan kerja meningkat, maka niat untuk meninggalkan pekerjaan akan meningkat, dan sebaliknya, jika ketidakamanan kerja menurun,	a. Membahas pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	a. Subjek penelitian terdahulu menggunakan karyawan kontrak dan tetap di perusahaan start-up, pada penelitian sekarang menggunakan sampel karyawan bagian produksi.

⁴⁴ Mutiara Karina Rizqita and Ajheng Mulamukti, "The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention among Employees at Startup Companies in Jabodetabek," Jurnal Manajemen Bisnis 11, no. 2 (September 4, 2024): 1641-1653, <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.783>.

		maka niat untuk meninggalkan pekerjaan juga akan menurun.		
7	Penelitian Ficho Al Ghifari, dkk (2024) dari <i>Asian Journal of Management Analytics (AJMA)</i> . Judul: <i>The Influence of Work Environment and Work-life balance on Turnover intention Among Generation Z Workers in Gresik Regency</i> . ⁴⁵	Keseimbangan lingkungan dan kehidupan kerja secara signifikan mengurangi niat berpindah. Ketika Generasi Z pekerja di Kabupaten Gresik mempersepsikan pekerjaannya keseimbangan lingkungan dan kehidupan kerja secara positif, mereka cenderung meninggalkan pekerjaan mereka.	a. Membahas pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	a. Subjek penelitian terdahulu pada pekerja Gen Z di Kabupaten Gresik, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel karyawan bagian produksi.
8	Penelitian Rifqa Faulia Putri, dkk (2024) dari <i>JMKSP (Jurnal Manajemen,</i>	Hasil analisis menunjukkan pengaruh WLB, sistem penghargaan dan	a. Membahas pengaruh <i>work-life balance</i> (Variabel	a. Subjek penelitian terdahulu pada karyawan

⁴⁵ Ficho Al Ghifari, Ika Korika Swasti, and Ayundha Evanthe, "The Influence of Work Environment and Work-Life Balance on *Turnover Intention* Among Generation Z Workers in Gresik Regency," *Asian Journal of Management Analytics* 3, no. 4 (October 18, 2024): 1047–1056, <https://doi.org/10.55927/ajma.v3i4.11513>.

	Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan). Judul: <i>The Effect of Work-life balance and Reward System on Turnover intention with Employee Engagement as An Intervening Variable.</i>⁴⁶	karyawan keterlibatan terhadap niat berpindah secara signifikan negatif; dan kemudian efek dari WLB, sistem penghargaan terhadap keterikatan karyawan berpengaruh positif signifikan. Variabel WLB dan Variabel sistem imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i> niat melalui keterlibatan karyawan.	independen) terhadap <i>turnover intention</i> karyawan (variabel dependen).	milennial dan Gen Z yang bekerja di perusahaan startup digital Malang. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel karyawan bagian produksi PT XYZ di Indonesia.
9	Penelitian Hanan Nurul dan Ahyar Yuniawan (2024)	Menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan stres	a. Membahas pengaruh <i>work-life</i>	a. Subjek penelitian terdahulu pada

⁴⁶ Rifqa Faulia Putri, Budi Eko Soetjipto, and Madziah Churiah, "The Effect of Work-Life Balance and Reward System on *Turnover* Intention with Employee Engagement as An Intervening Variable," JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan) 9, no. 1 (June 1, 2024): 795-807.

	dari Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Judul: <i>Analysis of The Influence of Work-life balance and Job Stress on Turnover intention Among Private Sector Employees of Generation Y in Jakarta.</i> ⁴⁷	kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi retensi karyawan.	<i>balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	karyawan Generasi Y di Jakarta, penelitian saat ini menggunakan sampel karyawan bagian produksi PT XYZ di Banyuwangi.
10	Penelitian Al Auliya An Nasya, dkk (2024) dari <i>Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)</i> . Judul: <i>The Impact Of Work-life balance And Job Stress On Turnover intention With Job Satisfaction As A Mediator At</i>	Keseimbangan kehidupan kerja dan stres di tempat kerja berdampak signifikan terhadap dorongan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Studi tentang mediasi telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi	a. Membahas pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	a. Subjek penelitian terdahulu pada karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Berintan di Kota Cirebon, penelitian saat ini menggunakan sampel karyawan bagian

⁴⁷ Hanan Nurul and Ahyar Yuniawan, "Analysis of The Influence of Work-Life Balance and Job Stress on *Turnover Intention* Among Private Sector Employees of Generation Y in Jakarta," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 9, no. 1 (2024): 56–64, <https://doi.org/10.38043/jimb>.

	<i>Regional Public Company Beritan Market Cirebon City.</i> ⁴⁸	hubungan antara stres di tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan keinginan untuk berhenti.		produksi PT XYZ di Banyuwangi.
--	---	--	--	--------------------------------

B. Kajian Teori

1. *Work-life Balance*

a) Definisi *Work-life Balance*

Work-life Balance (WLB) diartikan sebagai seberapa baik karyawan dapat menyeimbangkan tugas berdasarkan tuntutan yang dibebankan pada mereka, keluarga mereka dan sumber daya yang tersedia, serta memiliki waktu yang cukup untuk melakukannya pemulihan selama kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.⁴⁹ Gragnano dkk mendefinisikan *work-life balance* sebagai persepsi individu tentang aktivitas pekerjaan dan aktivitas non pekerjaan setara dan dapat mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu

⁴⁸ Al Auliya An Nasya et al., "The Impact of Work Life Balance And Job Stress on Turnover Intention With Job Satisfaction as a Mediator at Regional Public Company Beritan Market Cirebon City," Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE) 7, no. 3 (2024): 6206-6223.

⁴⁹ Shobitha Poulouse and Manoranjan Dhal, "Role of Perceived Work-Life Balance between Work Overload and Career Commitment," Journal of Managerial Psychology 35, no. 3 (April 3, 2020): 169, <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2018-0117>.

seseorang saat ini.⁵⁰ Penelitian lain mengemukakan "*work-life balance is a construct which leads to low levels of stress and employee well-being*".⁵¹

Haar dan Brougham menjelaskan "*balance does not imply equality of time but more how a person assesses their successful achievement of balancing multiple roles*".⁵² Fisher dkk tahun 2009 mengungkapkan "*Work-life balance refers to the management of work and nonwork roles in a way that minimizes conflict and maximizes enhancement between the two domains*".⁵³ Artinya *Work-life balance* mengacu pada pengelolaan peran pekerjaan dan non-kerja dengan cara meminimalkan konflik dan memaksimalkan peningkatan antara kedua domain tersebut.

b) Faktor-Faktor *Work-life balance*

Menurut Astuti dkk, beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yakni:⁵⁴

(1) *Meaningful career* (kebermaknaan karir).

⁵⁰ Andrea Gragnano, Silvia Simbula, and Massimo Miglioretti, "Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, no. 3 (February 1, 2020): 2, <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>.

⁵¹ Pravin Bhende et al., "Quality of Work Life and Work-Life Balance," *Journal of Human Values* 26, no. 3 (September 1, 2020):4, <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>.

⁵² Jarrod Haar and David Brougham, "Work Antecedents and Consequences of Work-Life Balance: A Two Sample Study Within New Zealand," *International Journal of Human Resource Management* 33, no. 4 (April 15, 2022): 2, <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1751238>.

⁵³ Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement," *Journal of Occupational Health Psychology* 14, no. 4 (October 2009): 442, <https://doi.org/10.1037/a0016737>.

⁵⁴ Ambar Kusuma Astuti, Alfa Santoso Budiwidjojo Putra, and Purnawan Hardiyanto, "Analysis of Factors Forming Work-Life Balance in Hotel Employees in the Special Regional Province of Yogyakarta," *International Journal of Management Science and Application* 3, no. 1 (November 20, 2023): 53, <https://doi.org/10.58291/ijmsa.v3i1.149>.

Seseorang yang merasakan kebermaknaan dalam karirnya juga cenderung merasakan kepuasan dalam kehidupan pekerjaannya maupun di luar pekerjaan. Dari hasil penelitian, beberapa atribut yang mendekati kebermaknaan dalam karir seorang pegawai antara lain empati supervisor terhadap kondisi keluarga, keinginan bekerja di pagi hari, kesesuaian antara tujuan hidup dan aktivitas kerja, serta keteladanan supervisor dalam mempraktekkan kehidupan kerja. Keseimbangan. *Meaningful career* atau kebermaknaan karir menjadi faktor yang dominan mempengaruhi *work-life balance*.

(2) *Family obligations* (kewajiban keluarga).

Untuk mencapai keharmonisan hidup, seseorang perlu menjalankan kewajiban dalam keluarganya. Sebagai unit terkecil dalam struktur sosial, keluarga mempunyai peran besar dalam menunjang kesuksesan hidup seseorang. Beberapa atribut yang erat kaitannya dengan kewajiban pegawai dalam keluarga adalah pengendalian aktivitas belajar anak dan tersedianya waktu yang cukup untuk mengasuh anak. Kasih sayang orang tua sangat diperlukan untuk proses tumbuh kembang seorang anak. Anak membutuhkan bimbingan, pendidikan, dan arahan dari orang tuanya untuk menjadi individu yang berkualitas

(3) *Diligent work* (rajin bekerja).

Dalam praktiknya, masyarakat seringkali mengalami kesulitan dan tantangan dalam bekerja. Namun berbekal ketekunan,

pekerjaan yang tadinya sulit akan terasa lebih mudah untuk diselesaikan. Beberapa indikator yang erat kaitannya dengan rajin bekerja adalah perasaan senang ketika bekerja dengan rajin dan tetap rajin bekerja ketika segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan berjalan dengan baik. Pekerja yang rajin akan mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, selain itu, mereka juga akan lebih teliti dan terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

(4) *A comfortable home* (rumah yang nyaman).

Sebagai tempat istirahat setelah seharian bekerja, rumah mempunyai peranan penting dalam pemulihan fisik dan psikis. Seseorang yang tinggal di rumah yang rapi dan bersih akan mampu menurunkan tingkat stres akibat pekerjaan. Untuk dapat menciptakan hunian yang sehat, pegawai perlu mempunyai waktu untuk melakukan aktivitas pekerjaan rumah tangga. Aktivitas rumah tangga juga memberikan dampak positif bagi tubuh, karena secara tidak langsung meningkatkan aktivitas fisik (olahraga ringan). Selain itu, kebersamaan dalam melakukan pekerjaan rumah tangga juga dapat memberikan manfaat tambahan, misalnya meningkatkan komunikasi antar anggota keluarga.

(5) *Fun at work* (kesenangan dalam bekerja).

Seorang karyawan yang menikmati seluruh aktivitasnya dalam bekerja akan merasa antusias. Kondisi tersebut membuat pekerjaan terasa ringan dan menyenangkan. Selain itu, adanya

persepsi bahwa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja. Berbeda dengan orang yang merasa tidak nyaman, pegawai yang merasa cocok dengan profesinya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama. Antusiasme dalam menyelesaikan suatu tugas dapat mengatasi kebosanan yang disebabkan oleh rutinitas

(6) *How to be successful* (cara untuk sukses).

Untuk merasakan kesuksesan dalam kehidupan kerja dan non-kerja, karyawan memerlukan bimbingan dari atasan. Dalam hal ini supervisor dapat berperan sebagai mentor bagi karyawan. Arahan yang diberikan oleh atasan mengenai pentingnya menerapkan skala prioritas dan bertanggung jawab dalam setiap aspek kehidupan akan mampu memotivasi karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Kebiasaan hidup produktif tersebut akan berdampak positif terhadap sikap dan perilaku karyawan, tingkat fokus saat bekerja akan meningkat.

c) Manfaat *Work-life balance*

Menurut Larasati dkk bagi perusahaan dapat meningkatkan retensi dari *valuable employee*, meningkatkan produktivitas dan *organizational image*, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*), mengurangi biaya lembur dan berkurangnya tingkat *turnover* staf.⁵⁵ Pada

⁵⁵ Dwi Putri Larasati, Nida Hasanati, and Istiqomah, "The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation," *Advances in Social Science, Education*

karyawan, manfaat *work life balance* adalah meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*, berkurangnya tingkat stres kerja, semakin tinggi keamanan kerja, semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan kepuasan kerja.

d) Dimensi *Work-life balance*

Terdapat 4 dimensi atau indikator dalam *work-life balance*, diantaranya adalah:⁵⁶

(1) *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kehidupan pribadi individu. Misalnya pekerjaan membuat individu merasa kesulitan dalam mengatur waktu kehidupan pribadinya, ataupun individu menjadi mengabaikan kehidupan pribadinya.

(2) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat memberi pengaruh negatif kepada kehidupan pekerjaannya. Misalnya ketika individu memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya sehingga individu merasakan perasaan kurang menyenangkan dan hal tersebut mengganggu konsentrasinya ketika bekerja.

and Humanities Research (ASSEHR) 304 (2019): 391, <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

⁵⁶ Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement," *Journal of Occupational Health Psychology* 14, no. 4 (October 2009): 444, <https://doi.org/10.1037/a0016737>.

(3) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat memberikan pengaruh positif terhadap performa individu dalam pekerjaannya. Misalnya ketika individu merasa kehidupan pribadinya menyenangkan, hal ini membuat suasana hati individu ketika bekerja menjadi menyenangkan.

(4) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW).*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh positif pada kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya kemampuan yang didapatkan individu saat bekerja memungkinkannya untuk memanfaatkan kemampuan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2. *Job insecurity*

a) Definisi *Job insecurity*

Job insecurity didefinisikan sebagai “kekhawatiran yang dirasakan individu tentang potensi kehilangan pekerjaan, yang menyebabkan stres, kecemasan, dan emosi negatif”, pengalaman ini muncul dari kurangnya kepastian mengenai pekerjaan di masa depan, yang membuat individu merasa tidak berdaya untuk memengaruhi situasi mereka dan memaksa mereka untuk beradaptasi dengan ketidakpastian.⁵⁷

Definisi lain juga menyatakan *job insecurity* (JI)

⁵⁷ Marcela Sefora Nemteanu, Vasile Dinu, and Dan Cristian Dabija, “Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic,” *Journal of Competitiveness* 13, no. 2 (2021): 66, <https://doi.org/10.7441/JOC.2021.02.04>.

sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan untuk mempertahankan kelangsungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam.⁵⁸

Ketidakamanan kerja dinilai sebagai “*a subjective employee’s appraisal of the likelihood and concern for a future involuntary loss of the current job position and/or for valued job features, based on his/her own evaluation of the work environment*”, artinya *job insecurity* merupakan penilaian subjektif seorang karyawan mengenai kemungkinan dan kekhawatiran atas hilangnya posisi pekerjaan saat ini secara tidak disengaja di masa depan dan/atau fitur-fitur pekerjaan yang berharga, berdasarkan evaluasinya sendiri terhadap lingkungan kerja.⁵⁹

b) Bentuk-Bentuk *Job insecurity*

Terdapat 2 bentuk *job insecurity*, antara lain:⁶⁰

- (1) *Job insecurity* kuantitatif, yaitu khawatir atau ketakutan yang dirasakan akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, serta kelanjutan pekerjaan di masa depan.
- (2) *Job insecurity* kualitatif mengacu Kemungkinan yang dirasakan atau kognisi kehilangan penting fitur pekerjaan seperti takut atau khawatir kehilangan ciri-ciri pekerjaan yang penting

c) Faktor-Faktor *Job insecurity*

⁵⁸ Cynthia Lee, Guo-Hua Huang, and Susan J Ashford, “Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research,” *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5 (2017): 337, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>.

⁵⁹ Antonio Chirumbolo, Flavio Urbini, and Antonino Callea, “Dimensionality, Reliability and Validity of a Multidimensional Job Questionnaire. Preliminary Findings in the Italian Context,” *Rassegna Di Psicologia* 37, no. 1 (February 2020): 36, <https://doi.org/10.13133/1974-4854/16722>.

⁶⁰ Chirumbolo, Urbini, and Callea, 37.

Chirumbolo juga menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity*, di antaranya adalah:⁶¹

- (1) Karakteristik Pekerjaan. “*The same objective work situation may be evaluated differently by employees leading to different levels of job insecurity*”. Jenis pekerjaan dan kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap persepsi karyawan mengenai keamanan pekerjaan mereka. Pekerjaan dengan kontrak sementara atau status yang tidak jelas cenderung meningkatkan rasa ketidakamanan.
- (2) Beban Kerja. “*Job insecurity was found to be correlated with poorer mental and physical health, lower organizational commitment, job satisfaction, job performance and with higher intentions to leave the organization*” Tingginya beban kerja dapat menambah stres dan kecemasan karyawan, yang pada gilirannya memperburuk persepsi mereka tentang keamanan pekerjaan. Ketika karyawan merasa terbebani, mereka lebih mungkin merasa terancam akan kehilangan pekerjaan.
- (3) Faktor Psikologis. Karakteristik personal seperti *locus of control*, *self-esteem* dan optimisme juga berperan penting. Karyawan yang memiliki kontrol internal yang tinggi cenderung merasa lebih aman dalam pekerjaan mereka dibandingkan dengan mereka yang memiliki kontrol eksternal.

⁶¹ Chirumbolo, Urbini, and Callea, Dimensionality, Reliability, 36.

- (4) Kondisi Eksternal. Perubahan dalam lingkungan ekonomi, seperti resesi atau pandemi, dapat menyebabkan ketidakpastian di pasar kerja, sehingga meningkatkan *job insecurity* di kalangan karyawan.
- (5) Pengalaman Masa Lalu. Karyawan yang sebelumnya mengalami pemecatan atau restrukturisasi perusahaan mungkin lebih rentan terhadap rasa ketidakamanan dalam pekerjaan mereka saat ini.
- (6) Dukungan Sosial. Tingkat dukungan dari manajemen dan rekan kerja dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang keamanan pekerjaan. Dukungan yang baik dapat mengurangi rasa cemas dan meningkatkan rasa aman.

d) Dampak *Job insecurity*

Beberapa dampak dari *job insecurity*, antara lain:⁶²

- (1) Kesehatan Mental. *Job insecurity* berhubungan erat dengan masalah kesehatan mental, termasuk kecemasan, depresi, dan stres. Karyawan yang merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka cenderung mengalami tingkat kecemasan yang lebih tinggi, yang dapat mengganggu kesejahteraan psikologis mereka secara keseluruhan.
- (2) Kesehatan Fisik. Ketidakamanan dalam pekerjaan juga dapat mempengaruhi kesehatan fisik. Stres yang berkepanjangan akibat ketidakpastian kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti sakit kepala, gangguan tidur, dan masalah jantung.

⁶² Chirumbolo, Urbini, and Callea, 36.

- (3) Kinerja Kerja. Karyawan yang merasakan *job insecurity* cenderung memiliki kinerja kerja yang lebih rendah. Mereka mungkin kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja.
- (4) Komitmen Organisasi. Rasa tidak aman terkait pekerjaan dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa tidak aman lebih mungkin untuk mencari peluang kerja di tempat lain sehingga meningkatkan tingkat *turnover*.
- (5) Perilaku Organisasi. *Job insecurity* juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Misalnya, dapat mengurangi perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*), yang mencakup tindakan sukarela yang mendukung lingkungan kerja positif.
- (6) Hubungan Interpersonal. Ketidakamanan kerja dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan. Stres dan kecemasan dapat menyebabkan konflik interpersonal dan mengurangi kolaborasi di antara anggota tim.
- (7) Kualitas Kehidupan. Secara keseluruhan, *job insecurity* tidak hanya berdampak pada aspek profesional tetapi juga pada kehidupan pribadi karyawan. Ketidakpastian mengenai pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan sosial dan keluarga mereka.

e) Dimensi *Job insecurity*

Chirumbolo dkk mengungkapkan 4 dimensi *Job insecurity* yang disusun dalam alat ukurnya, berikut 4 dimensi tersebut:⁶³

- (1) *Quantitative-cognitive (QT-CO)*, memanfaatkan kemungkinan atau kognisi kehilangan pekerjaan. item sampelnya adalah “Saya pikir saya akan kehilangan pekerjaan”
- (2) *Quantitative-affective (QT-AF)*, mengukur ketakutan dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan. contohnya itemnya adalah “Saya takut saya akan dipecat”.
- (3) *Qualitative-cognitive (QL-CO)*, menilai kemungkinan atau kognisi yang dirasakan untuk kehilangan fitur-fitur pekerjaan yang penting seperti gaji, karir, tugas, peran dan kompetensi. item sampelnya adalah “Saya pikir karir peluang di organisasi saya tidak akan menguntungkan”.
- (4) *Qualitative-affective (QL-AF)*, mengacu pada ketakutan atau kekhawatiran akan kehilangan fitur-fitur penting dalam pekerjaan. item contoh: “Saya khawatir bahwa dalam organisasi saya, peran pekerjaan saya akan semakin berkurang penting”.

3. *Turnover intention*

a) Definisi *Turnover intention*

Beberapa penelitian mengungkapkan tentang definisi *turnover intention* sebagai kecenderungan psikologis karyawan untuk

⁶³ Chirumbolo, Urbini, and Callea, 37.

meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini.⁶⁴ Niat berpindah juga mengacu pada proporsi karyawan yang meninggalkan organisasi sebelum tanggal berakhirnya kontrak kerja atau dalam waktu dekat.⁶⁵ Bothma dan Roodt mendefinisikan niat berpindah sebagai “yang sadar dan kesengajaan yang disengaja untuk meninggalkan organisasi”.⁶⁶

b) Jenis-Jenis *Turnover intention*

Terdapat 2 (dua) jenis *turnover intention*, yakni:⁶⁷

(1) *Voluntary turnover*

Ketika seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya dan organisasi atas kemauannya sendiri atas kemauannya. Pergantian secara sukarela (*voluntary turnover*) menimbulkan biaya yang signifikan, baik dalam hal biaya langsung, seperti penggantian, atau dalam hal biaya tidak langsung seperti tekanan pada staf yang tersisa atau hilangnya modal sosial.

Terdapat 2 jenis *voluntary turnover* yakni *turnover* fungsional dan *turnover* disfungsional. *Turnover* fungsional adalah pengunduran diri kinerja di bawah standar dan pergantian

⁶⁴ Haipeng Wang et al., “Job Satisfaction, Burnout, and *Turnover* Intention among Primary Care Providers in Rural China: Results from Structural Equation Modeling,” *BMC Family Practice* 21, no. 1 (January 15, 2020): 2, <https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>.

⁶⁵ Lim Yee Siew, “Relationship between Employee’s Satisfaction, Engagement and *Turnover* Intention,” *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 7, no. 6 (June 20, 2022): 2, <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i6.1546>.

⁶⁶ Chris F.C. Bothma and Gert Roodt, “The Validation of the *Turnover* Intention Scale,” *SA Journal of Human Resource Management* 11, no. 1 (April 15, 2013): 2, <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>.

⁶⁷ Belete AK, “*Turnover* Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review,” *Journal of Entrepreneurship & Organization Management* 07, no. 03 (2018): 2, <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000253>.

disfungsional mengacu pada keluarnya pemain yang efektif. *Turnover* disfungsional diklasifikasikan lebih lanjut menjadi pergantian yang dapat dihindari (disebabkan oleh kompensasi yang lebih rendah, pekerjaan yang buruk kondisi, dll.) dan pergantian yang tidak dapat dihindari (seperti perpindahan keluarga, penyakit serius, kematian, dll.) yang hanya dimiliki sedikit atau tidak sama sekali oleh organisasi pengaruh.

(2) *Involuntary turnover*

Pergantian yang tidak disengaja (*involuntary turnover*) mengacu pada keputusan manajemen memaksa karyawan untuk meninggalkan organisasi.

c) Faktor-Faktor *Turnover intention*

Disisi lain terdapat faktor-faktor *turnover intention* yang dikemukakan oleh Belete:⁶⁸

(1) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dikatakan sebagai perilaku tertentu yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya atau bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. karyawan di bawah pemimpin otokratis lebih rentan terhadap niat untuk berhenti dari pekerjaan terutama karena pengaruh pemimpin lebih menekankan pada produksi daripada manusia. Pekerja di bawah demokrasi gaya kepemimpinan cenderung tidak terlibat dalam niat

⁶⁸ AK, *Turnover Intention*, 2-3.

berpindah karena pendekatan pengambilan keputusan kolektif pemimpin.

(2) Demografi

Faktor demografi seperti usia, status perkawinan, masa kerja, upah, jabatan dan departemen kerja merupakan faktor penentu niat berpindah. Perempuan memiliki niat keluar yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, sementara itu responden yang menikah memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden yang menikah responden lajang dan orang lanjut usia bersedia mempertahankan di tempat masing-masing institusi dibandingkan dengan mereka yang lebih muda.

(3) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah keyakinan dan penerimaan yang kuat tentang tujuan dan nilai-nilai organisasi; kemauan untuk mengerahkan tenaga upaya besar atas nama organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis dari seorang karyawan ke suatu organisasi.

(4) Keadilan organisasi

Keadilan organisasi ditandai dengan persepsi individu dan pihak yang berbeda mengenai keadilan perilaku dalam suatu organisasi dan respons perilaku mereka terhadap persepsi tersebut. Untuk menjamin kepuasan karyawan, berkomitmen dan loyal,

organisasi harus bersikap adil dalam sistemnya mengenai keadilan distributif, prosedural dan interaksional. Keadilan yang lebih baik dengan manajer organisasi, semakin rendah niat untuk keluar di kalangan karyawan dan lebih banyak efektivitas, efisiensi dan kinerja yang lebih baik karyawan. semakin tinggi tingkat persepsi karyawan menuju keadilan terhadap cara yang digunakan untuk menentukan hasil (prosedural keadilan) dan keadilan hasil yang diterima karyawan (distributif keadilan) cenderung meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi sekaligus mengurangi niat berpindah.

(5) Iklim organisasi

Iklim organisasi memiliki efek langsung pada niat untuk meninggalkan organisasi, yang mana iklim organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja dan pada gilirannya juga akan berefek pada pergantian karyawan.

(6) Peluang promosi

Promosi sebagai kemajuan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dengan lebih besar tanggung jawab dan gaji yang lebih tinggi,

kondisi layanan yang lebih baik dan sebagainya status yang lebih tinggi. Peluang promosi adalah salah satu faktor yang membentuk niat berpindah bersama dengan gaji dan kondisi layanan, prestasi kerja, pertumbuhan karir, pekerjaan lingkungan, kepuasan kerja, gaya pengawasan dan karyawan komitmen. Peluang karir yang

dirasakan di luar organisasi dan kurangnya peluang kemajuan karir dalam organisasi meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Jika peluang promosi salah ditangani, hal ini menyebabkan ketidakpuasan, frustrasi, skeptisisme, cekcok antar karyawan dan puncaknya dalam tingkat pergantian karyawan yang tinggi.

(7) Gaji

Tingkat gaji organisasi mempunyai potensi pengaruh langsung yang penting terhadap pergantian sukarela. Gaji merupakan salah satu faktor penentu, karyawan berhenti pekerjaan saat ini dan menerima pekerjaan dengan peluang gaji lebih tinggi.

(8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan elemen penting yang mana sangat mempengaruhi komitmen karyawan, kepuasan kerja dan retensi karyawan.

(9) Stress kerja

Stres kerja adalah faktor utama organisasi yang memperbesar niat berhenti dari karyawan, pada gilirannya akan memunculkan ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja berlebih, dan konflik keluarga dan pekerjaan, serta menciptakan stres di kalangan karyawan.

(10) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seseorang berada puas dan senang dengan pekerjaan itu. Kepuasan mempunyai hubungan dengan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya pekerjaan.

d) Dampak *Turnover intention*

Beberapa dampak *turnover intention*, yakni:⁶⁹

(1) Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki niat untuk berpindah kerja cenderung menunjukkan penurunan dalam kinerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi dan keterikatan terhadap pekerjaan yang ada. Penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat menurunkan produktivitas individu dan tim secara keseluruhan.

(2) Biaya Rekrutmen dan Pelatihan. Tingginya *turnover intention* mengakibatkan biaya tambahan bagi organisasi untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Biaya ini mencakup proses rekrutmen, pelatihan dan waktu yang hilang saat karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja.

(3) Budaya Organisasi. *Turnover intention* dapat menciptakan suasana kerja yang negatif. Ketika karyawan merasa tidak puas dan berencana untuk meninggalkan organisasi, hal ini dapat

⁶⁹ Nur Aini and Lia Amalia, "Pengaruh Career Growth Terhadap *Turnover Intention* Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Mediasi," Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran 7, no. 2 (March 6, 2024): 3198.

mempengaruhi moral tim dan menciptakan ketidakstabilan dalam budaya organisasi.

- (4) Komitmen Organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *turnover intention* dan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi cenderung memiliki niat berpindah kerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, meningkatkan komitmen melalui pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat membantu mengurangi *turnover intention*.

e) Dimensi *Turnover intention*

Dalam *Turnover intention* hanya terdiri dari 1 (satu) dimensi yakni *turnover intention* itu sendiri.⁷⁰ Indikator *turnover intention* ini mengukur keseluruhan niat untuk meninggalkan pekerjaan, dengan arti lain, indikator ini menilai kemungkinan seseorang mempertimbangkan atau secara aktif berencana untuk berhenti dari posisi mereka saat ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

⁷⁰ Chris F.C. Bothma and Gert Roodt, "The Validation of the *Turnover Intention Scale*," SA Journal of Human Resource Management 11, no. 1 (April 15, 2013): 10, <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif memungkinkan pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk menemukan pola dan hubungan antar variabel. Menurut Prof. Dr. Sugiyono, "Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan".⁷¹ Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh *work-life balance* dan *job insecurity* terhadap niat berpindah kerja, serta memberikan dasar empiris untuk pengambilan keputusan manajerial di perusahaan.

Metode survei digunakan dalam penelitian ini yakni metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, Pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu,

⁷¹ Prof. Dr, Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif. 2th ed. (Alfabeta CV, 2019): 15.

teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara/kuesioner) yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.⁷² Rancangan survey (*survey design*), peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka) beberapa kecenderungan, perilaku atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut. Dari sampel ini peneliti melakukan generalisasi atau membuat klaim-klaim tentang populasi itu.⁷³

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausalitas. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).⁷⁴ Penelitian kausalitas membantu dalam memahami seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap *turnover intention*.

B. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT XYZ, yang berjumlah 833 orang. Pemilihan populasi ini didasarkan pada relevansi mereka terhadap variabel yang diteliti, yaitu *work-life balance*, *job insecurity*, dan *turnover intention*. Menurut Sugiyono "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".⁷⁵

⁷² Prof. Dr, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2th ed. (Alfabeta CV, 2019): 36.

⁷³ John W. Creswell. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. 4th ed. (Pustaka Belajar, 2019).

⁷⁴ Prof. Dr, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2th ed. (Alfabeta CV, 2019): 53.

⁷⁵ Prof. Dr, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2th ed. (Alfabeta CV, 2019): 130.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁷⁶ Sampel dalam penelitian ini akan diambil menggunakan *probability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Probability sampling* yang digunakan ialah teknik *simple random sampling* yakni pengambilan anggotas sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.⁷⁷ Hal ini penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Proses penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Yamane dengan *margin of error* (kesalahan yang dapat diterima) sebesar 5% (0,05), maka ditemukan jumlah sampel sebanyak 270 orang.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{833}{1 + 833 \cdot (0,05)^2} = 270$$

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi ialah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.⁷⁸ Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan yakni observasi yangmana peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat

⁷⁶ Prof. Dr, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2th ed. (Alfabeta CV, 2019): 131.

⁷⁷ Prof. Dr, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2th ed. (Alfabeta CV, 2019): 132.

⁷⁸ Prof. Dr, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2th ed. (Alfabeta CV, 2019): 223.

independen.⁷⁹ Observasi terstruktur juga digunakan dalam penelitian ini yakni observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, dimana tempatnya.⁸⁰ Fokus observasi adalah fenomena sosial meliputi proses kerja, perilaku karyawan, dan gejala sosial yang seringkali terkait. Pada penelitian ini observasi dilakukan kepada karyawan bagian produksi PT XYZ untuk mendapatkan beberapa informasi dan data tentang keadaan *work-life balance*, *job insecurity* dan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung antara peneliti dan responden untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai topik yang diteliti. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara tidak terstruktur wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.⁸¹ Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara tidak terstruktur atau terbuka ini sering digunakan dalam penelitian yang lebih mendalam tentang responden. Wawancara tidak terstruktur digunakan dalam penelitian ini

⁷⁹ Prof. Dr, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2th ed. (Alfabeta CV, 2019): 224.

⁸⁰ Prof. Dr, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2th ed. (Alfabeta CV, 2019): 225.

⁸¹ Dr Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 19th ed. (Alfabeta CV, 2013), 138.

untuk mengetahui keadaan subjek tentang masalah yang akan diangkat. Wawancara dilakukan pada 30 responden untuk mengetahui keadaan *Work-life balance* dan *Job insecurity* mereka, dan wawancara kepada kepala HRD dan kepala produksi untuk memastikan keadaan karyawan produksi.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk gambar, tulisan, dan juga karya monumental dari seseorang.⁸² Jenis dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen dengan bentuk tulisan yang berupa data karyawan bagian produksi dan karyawan penunjang yang didapatkan dari HRD perusahaan. Dokumen tertulis juga berupa profil perusahaan yang didapat dari *website* resmi perusahaan dan penelitian terdahulu yang berlokasi di perusahaan yang sama.

d. Kuesioner/angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁸³ Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarkan kepada karyawan bagian produksi di PT XYZ secara langsung. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian. Pertama, bagian demografi untuk mengumpulkan informasi dasar tentang responden,

⁸² Dr Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 19th ed. (Alfabeta CV, 2013), 240.

⁸³ Prof. Dr, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2th ed. (Alfabeta CV, 2019): 219.

seperti nama/inisial, usia, jenis kelamin dan lama bekerja. Selanjutnya, akan ada pertanyaan tertutup yang menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap *work-life balance*, *job insecurity* dan *turnover intention*.

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini diadopsi dari alat ukur sebelumnya yang sudah valid dan reliabel karena memiliki Cronbach Alpha [α] ≥ 0.70 . Heikkilä dkk menyatakan “untuk menilai reliabilitas internal, Cronbach Alpha biasanya digunakan dengan nilai ambang batas 0.70 atau lebih tinggi”.⁸⁴ Taherdoost menyatakan bahwa ukuran konsistensi internal yang paling umum digunakan adalah koefisien *Cronbach Alpha*. Koefisien ini dipandang sebagai ukuran reliabilitas yang paling tepat saat menggunakan skala Likert. Tidak ada aturan mutlak tentang konsistensi internal, namun sebagian besar menyetujui aturan minimum koefisien konsistensi internal sebesar 0.70, bahkan dalam artikelnya disarankan reliabilitas harus ≥ 0.60 karena reliabilitas sangat baik (0.90 ke atas), reliabilitas tinggi (0.70-0.90), reliabilitas sedang (0.50-0.70) reliabilitas rendah (0.50 kebawah).⁸⁵ Alat ukur juga melewati proses translate atau pengubahan Bahasa dari Bahasa

Inggris ke Bahasa Indonesia di UPB (Unit Pengembangan Bahasa) UIN

⁸⁴ Marikka Heikkilä, Jukka Heikkilä, and Farhan Ahmad, “Data-Driven Business Model Innovation in Europe: Ethical Data Practices and Ecosystem Involvement,” *Systems* 13, no. 3 (February 27, 2025):8, <https://doi.org/10.3390/systems13030164>.

⁸⁵ Hamed Taherdoost, “Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research,” *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)* 5, no. 3 (2016): 33, <https://ssrn.com/abstract=3205040>.

Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah tervalidasi hasil terjemahannya.

2. Instrumen Pengumpulan Data

a. *Work-life balance*

Work-life balance diukur menggunakan alat ukur WLBS (*Work-life balance Scale*) dikemukakan oleh Fisher, Bulger dan Smith tahun 2009 berisi 17 Item yang diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Maimunah tahun 2024. Skala ini menggunakan 4 dimensi yakni *Work Interference with Personal Life (WIPL)* berisi 5 item yang terbukti valid berdasarkan analisis faktor, korelasi dengan variabel terkait, serta model fit yang baik dalam CFA (*Conformatpry Fit Analysis*). Dengan nilai *factor loading* ≥ 0.50 , CFI (*Comparative Fit Index*) dan TLI (*Tucker-Lewis Index*) di atas 0.95, serta korelasi yang sesuai dengan teori, Reliabel dengan memiliki Cronbach Alpha ($\alpha=.91$), *Personal Life Interference with Work (PLIW)* berisi 6 item dengan Cronbach Alpha ($\alpha=.82$), *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* berisi 3 item dengan Cronbach Alpha ($\alpha=.70$), dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* berisi 3 item dengan Cronbach Alpha ($\alpha=.81$). Bentuk alat ukur WLBS menggunakan skala likert 1-5 point (sangat tidak sesuai – sangat sesuai). Dengan skor semakin tinggi menunjukkan tingkat *work-life balance* yang tinggi.

Tabel 3. *Blue Print Work-Life Balance*

Variabel	Dimensi	Item	Jumah
----------	---------	------	-------

		Favorable	Unfavorable	Item
Work-life balance	Work Interference with Personal Life	-	1, 2, 3, 4, 5	5
	Personal Life Interference with Work	-	6, 7, 8, 9, 10, 11	6
	Personal Life Enhancement of Work	12, 13, 14	-	3
	Work Enhancement of Personal Life	15, 16, 17	-	3
Total item		6	11	17

b. *Job insecurity*

Job insecurity dalam penelitian ini diukur menggunakan MJIQ (*Multidimensional Job insecurity Questionnaire*) dikemukakan oleh Antonio Chirumbolo, Flavio Urbini dan Antonino Callea tahun 2020 berisi 20 item. Alat ukur ini menggunakan 4 dimensi atau indikator yakni *quantitative-cognitive* (QT-CO), *quantitative-affective* (QT-AF), *qualitative-cognitive* (QL-CO) dan *qualitative-affective* (QL-AF). MJIQ memenuhi kriteria validitas berdasarkan hasil analisis faktor, korelasi validitas konkuren, serta model fit dalam CFA. Dengan skor *factor loading* hingga 0.85, korelasi dengan variabel terkait di atas 0.30, dan model fit yang sangat baik (CFI 0.99, RMSEA 0.05-0.06). Reliabilitas skala ini dikatakan baik dengan Cronbach Alpha QTJI (*Quantitative Job insecurity*) sebesar ($\alpha=.93$) dan Cronbach Alpha QLJI (*Qualitative Job insecurity*) sebesar ($\alpha=.82$). MJIQ ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 point (sangat tidak sesuai – sangat sesuai). Semakin besar

skor yang didapat responden menunjukkan semakin tinggi pula tingkat *job insecurity* responden.

Tabel 3. *Blue Print Job Insecurity*

Variabel	Dimensi	Item		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
Job insecurity	<i>Quantitative-Cognitive (QT-CO)</i>	3, 7, 11, 15	19	5
	<i>Quantitative-Affective (QT-AF)</i>	1, 5, 9, 17	13	5
	<i>Qualitative-Cognitive (QL-CO)</i>	2, 6, 14, 18	10	5
	<i>Qualitative-Affective (QL-AF)</i>	4, 12, 16, 20	8	5
Total item		16	4	20

c. *Turnover intention*

Turnover intention dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *Turnover intention Scale 6 (TIS-6)* oleh Chris F.C. Bothma dan Gert Roodt tahun 2013 berisi 6 item dengan 1 dimensi utama yakni *turnover intention*. TIS-6 terbukti valid dan reliabel sebagai alat ukur *turnover intention*. Dengan *factor loading* antara 0.73-0.81, *Factor loadings* berkisar antara 0.73 hingga 0.81, menunjukkan bahwa setiap item memiliki hubungan yang kuat dengan faktor yang diukur. Reliabilitas TIS-6 dikatakan baik dengan Cronbach Alpha ($\alpha=.80$). Bentuk alat ukur TIS-6 menggunakan skala likert 1-5 point (tidak pernah – selalu). Dengan skor semakin tinggi menunjukkan tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Tabel 3. *Blue Print Turnover Intention*

Variabel	Dimensi	Item		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
<i>Turnover intention</i>	<i>Turnover intention</i>	6	-	6
Total item		6	0	6

D. Analisis Data

Penelitian ini termasuk dalam kategori statistik inferensial dengan jenis statistik parametrik dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini karena penelitian tidak hanya mendeskripsikan data, tetapi juga bertujuan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi dari sampel ke populasi yang lebih luas mengenai pengaruh *work-life balance* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi PT XYZ. Statistik inferensial adalah teknik *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.⁸⁶ Statistik inferensial digunakan dalam penelitian ini karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis, memperkirakan parameter populasi, dan membuat prediksi berdasarkan data sampel yang telah dikumpulkan.

Jenis statistik yang digunakan adalah parametris karena analisis regresi linier berganda mensyaratkan sejumlah asumsi, seperti data berdistribusi normal, variabel diukur pada skala interval atau rasio, serta adanya hubungan linear antar variabel. Statistik parametrik digunakan untuk menguji parameter

⁸⁶ Prof. Dr, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2th ed. (Alfabeta CV, 2019): 228.

populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.⁸⁷ Statistik parametrik memberikan hasil yang lebih akurat dan kuat jika asumsi-asumsi tersebut terpenuhi, sehingga sangat cocok untuk penelitian yang menggunakan instrumen seperti kuesioner skala Likert yang diperlakukan sebagai data interval.

Pada penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27 kemudian dilakukan analisis data dan ditarik Kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data sebelum melakukan analisis, dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, proses analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen

Meskipun instrumen penelitian yang digunakan sudah terbukti valid dan reliabel pada penelitian sebelumnya, uji coba instrumen tetap dilakukan pada 200 karyawan produksi PT PIPI selama dua minggu dari tanggal 21 April 2025 sampai 8 Mei 2025. Uji coba ini penting karena ada kemungkinan kondisi subjek penelitian saat ini berbeda dengan subjek pada saat penyusunan alat ukur sebelumnya, sehingga validitas dan reliabilitas instrumen dapat saja berubah. Dengan melakukan uji coba ulang, peneliti memastikan bahwa kuesioner yang nantinya disebarkan kepada karyawan PT XYZ benar-benar valid dan reliabel sesuai dengan kondisi dan karakteristik responden penelitian saat ini.

a) Uji Validitas

⁸⁷ Prof. Dr, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2th ed. (Alfabeta CV, 2019): 229.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian, seperti kuesioner, mampu mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Dalam konteks penelitian ini, uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel *Work-life balance*, *Job insecurity*, dan *Turnover intention* benar-benar menggambarkan konstruk yang dimaksud. Uji validitas seringkali menggunakan korelasi Pearson antara skor tiap item dengan total skor pada variabel yang bersangkutan. Suatu item dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu, jika nilai signifikansi (Sig) lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka pernyataan dianggap valid.⁸⁸ Hasil uji validitas yang baik akan menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan data yang tepat dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	Syarat	Sig.	Syarat	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X1)	X1.1	.724**	$> 0,119$	0.000	$< 0,05$	Valid
	X1.2	.731**	$> 0,119$	0.000	$< 0,05$	Valid
	X1.3	.776**	$> 0,119$	0.000	$< 0,05$	Valid
	X1.4	.734**	$> 0,119$	0.000	$< 0,05$	Valid
	X1.5	.738**	$> 0,119$	0.000	$< 0,05$	Valid

⁸⁸ Nuryadi, S.Pd.Si., M.Pd., Astuti, T. D., SE., M.Si., Ak., CA., CTA., Utami, E. S., SE., M.Si., Ak., CA., & Budiantara, M., SE., M.Si., Ak., CA. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Yogyakarta: SIBUKU MEDIA. 87.

Variabel	Item	R-Hitung	Syarat	Sig.	Syarat	Keterangan
	X1.6	.766**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X1.7	.728**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X1.8	.755**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X1.9	.758**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X1.10	.748**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X1.11	.761**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X1.12	.720**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X1.13	.722**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X1.14	.734**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X1.15	.726**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X1.16	.757**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X1.17	.875**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
<i>Job insecurity</i> (X2)	X2.1	.651**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.2	.654**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.3	.663**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.4	.620**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.5	.627**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.6	.611**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.7	.686**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.8	.631**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.9	.635**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.10	.661**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.11	.667**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.12	.633**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.13	.694**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.14	.690**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.15	.619**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.16	.711**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.17	.615**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.18	.611**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	X2.19	.682**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid

Variabel	Item	R-Hitung	Syarat	Sig.	Syarat	Keterangan
	X2.20	.817**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
<i>Turnover intention (Y)</i>	Y1.1	.610**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	Y1.2	.545**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	Y1.3	.577**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	Y1.4	.598**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	Y1.5	.587**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid
	Y1.6	.805**	> 0,119	0.000	< 0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada instrumen penelitian memiliki nilai R-Hitung lebih besar dari 0,119 ($>0,119$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian memiliki validitas yang tinggi.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang sama apabila dilakukan pengukuran berulang. Dalam konteks penelitian ini, uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel *Work-life balance*, *Job insecurity*, dan *Turnover intention* memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Salah

satu teknik yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*, di mana nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari

0,70 menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel.⁸⁹ Dengan demikian, uji reliabilitas memastikan bahwa data yang diperoleh dari responden dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
<i>Work-life balance (X1)</i>	X1.1	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.2	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.3	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.4	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.5	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.6	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.7	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.8	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.9	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.10	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.11	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.12	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.13	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.14	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.15	0.956	> 0,70	Reliabel
	X1.16	0.955	> 0,70	Reliabel
	X1.17	0.955	> 0,70	Reliabel
<i>Job insecurity (X2)</i>	X2.1	0.955	> 0,70	Reliabel
	X2.2	0.955	> 0,70	Reliabel
	X2.3	0.956	> 0,70	Reliabel
	X2.4	0.955	> 0,70	Reliabel
	X2.5	0.956	> 0,70	Reliabel

⁸⁹ Riko Ak Hakim, "Validitas dan Reabilitas Angket Motivasi Berprestasi", Bimbingan dan Konseling, no. 4 (Juli 2021): 265.

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
	X2.6	0.956	> 0,70	Reliabel
	X2.7	0.955	> 0,70	Reliabel
	X2.8	0.955	> 0,70	Reliabel
	X2.9	0.955	> 0,70	Reliabel
	X2.10	0.955	> 0,70	Reliabel
	X2.11	0.955	> 0,70	Reliabel
	X2.12	0.955	> 0,70	Reliabel
	X2.13	0.956	> 0,70	Reliabel
	X2.14	0.955	> 0,70	Reliabel
	X2.15	0.955	> 0,70	Reliabel
	X2.16	0.956	> 0,70	Reliabel
	X2.17	0.955	> 0,70	Reliabel
	X2.18	0.956	> 0,70	Reliabel
	X2.19	0.956	> 0,70	Reliabel
	X2.20	0.955	> 0,70	Reliabel
<i>Turnover intention (Y)</i>	Y1.1	0.955	> 0,70	Reliabel
	Y1.2	0.955	> 0,70	Reliabel
	Y1.3	0.955	> 0,70	Reliabel
	Y1.4	0.955	> 0,70	Reliabel
	Y1.5	0.955	> 0,70	Reliabel
	Y1.6	0.955	> 0,70	Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas penting dalam analisis regresi linier, karena dapat mempengaruhi validitas hasil estimasi parameter dan pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa

data variabel *Work-life balance*, *Job insecurity*, dan *Turnover intention* terdistribusi secara normal, sehingga model regresi dapat digunakan dengan tepat. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari uji normalitas lebih besar dari 0,05, maka data dapat dianggap terdistribusi normal.⁹⁰

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat ketidakkonsistenan varians residual dalam model regresi, yang dikenal sebagai gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat menyebabkan estimasi model regresi menjadi tidak efisien, sehingga hasil yang diperoleh dapat bias dan tidak valid. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji *Glejser*, yang menguji apakah terdapat ketidakkonsistenan antara nilai residual dengan variabel independen dalam model regresi. Jika nilai signifikansi uji *Glejser* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas, yang berarti model regresi dapat diterima karena memenuhi asumsi homoskedastisitas.⁹¹

c) Uji Multikolinearitas

⁹⁰ Musrifah Mardiani Sanaky, La Moh. Saleh, dan Henriette D. Titaley. "Analisis faktor-faktor penyebab keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah." *Jurnal Simetrik* 11, no. 1 (2021): 433..

⁹¹ Debby Christine, Jesica Wijaya, "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017", *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 2, no. 2 (Juni 2019): 345.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kemiripan antara variabel independen dalam model regresi. Keberadaan multikolinearitas dapat menyebabkan hasil estimasi regresi menjadi tidak stabil dan sulit untuk diinterpretasikan karena koefisien regresi menjadi tidak akurat. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Jika kedua kriteria ini terpenuhi, maka variabel independen dianggap tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam menganalisis pengaruh masing-masing variabel secara individual terhadap variabel dependen.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antara residual satu dengan residual lainnya dalam model regresi. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan menggunakan statistik Durbin-Watson (DW). Nilai statistik DW berkisar antara 0 hingga 4. Nilai DW mendekati 2 mengindikasikan tidak adanya autokorelasi. Jika nilai DW berada di bawah angka 2, maka terdapat indikasi autokorelasi positif, sedangkan jika nilai DW di atas 2 menunjukkan adanya autokorelasi negatif. Untuk mengetahui secara pasti apakah terjadi autokorelasi, digunakan nilai batas bawah (dL) dan batas atas (dU) dari tabel Durbin-

Watson. Kriteria pengambilan keputusan umumnya adalah: jika $DW < dL$, maka terdapat autokorelasi positif; jika $DW > 4 - dL$, maka terdapat autokorelasi negatif; jika DW berada antara dU dan $4 - dU$, maka tidak terdapat autokorelasi; dan jika DW berada antara dL dan dU atau antara $4 - dU$ dan $4 - dL$, maka hasilnya tidak meyakinkan (daerah abu-abu).

3. Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi. Dalam konteks penelitian ini, uji R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-life balance* dan *Job insecurity* secara bersama-sama dalam menjelaskan *Turnover intention*. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1; semakin mendekati 1, maka semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Selain itu, nilai *Adjusted R²* juga diperhatikan karena memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap populasi, terutama ketika model melibatkan lebih dari satu variabel independen.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah variabel *Work-life balance* dan *Job insecurity* berpengaruh secara

signifikan terhadap *Turnover intention*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) hasil uji t dengan tingkat signifikansi (α) yang ditetapkan, yaitu 0,05. Jika nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji pengaruh *Work-life balance* dan *Job insecurity* secara simultan terhadap *Turnover intention*. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada hasil uji F. Jika nilai Sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

d) Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk mempelajari pengaruh antara satu variabel terikat (variabel dependen) dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel independen) yang mempengaruhinya.⁹² Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar

⁹² Mei Dian Irrawati and Maya Mukaramah, "Implementasi Metode Regresi Linear Berganda Untuk Mengatasi Pelanggaran Asumsi Klasik," *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen* 3, no. 2 (January 15, 2024): 88, <https://doi.org/10.35912/sakman.v3i2.2743>.

pengaruh *Work-life balance* (X1) dan *Job insecurity* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi. Teknik ini menghasilkan persamaan regresi yang menggambarkan arah dan besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari analisis ini memberikan dasar untuk interpretasi lebih lanjut, baik secara statistik maupun praktis, mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : *Turnover intention*

α : Konstanta

$\beta_1 X_1$: Koefisien variabel *Work-life balance*

$\beta_2 X_2$: Koefisien variabel *Job insecurity*

e : Estimasi error

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri pengolahan kayu yaitu produksi Barecore, Plywood. Jumlah karyawan pada PT. XYZ hingga saat ini tercatat sebanyak 1000 orang. Jumlah tersebut secara keseluruhan yang meliputi 833 karyawan bidang produksi dan 167 karyawan penunjang yang meliputi staff, administrasi, sopir, tenaga keamanan atau security, maupun tenaga kebersihan. Hari kerja yang ada di PT. XYZ adalah hari Senin hingga hari Sabtu. Sedangkan jam kerja yang PT. XYZ pada bidang produksi dan tenaga keamanan dibagi menjadi dua shift, yaitu jam kerja pagi dan malam. Adanya kebijakan jam kerja dengan sistem dua shift tersebut dilakukan perusahaan karena permintaan pasar terhadap produk yang begitu besar, jadi perusahaan berusaha untuk mencukupi target pasar dengan kebijakan tersebut.

Tabel 8. Sesi Jam Kerja PT XYZ

No	Hari	Sesi	Jam Kerja
1	Senin – Sabtu (Libur hari Minggu dan tanggal merah)	<i>Shift Pagi</i>	07.00 WIB – 19.00 WIB
		<i>Shift Malam</i>	19.00 WIB – 07.00 WIB
		<i>Non Shift</i>	07.00 WIB – 19.00 WIB
		Borongan	Sesuai terpenuhinya target

1. Letak Geografis

PT. XYZ terletak di Jl. Temuguruh KM. 04 Dusun Nganjukan RT 5 / RW 3 Desa Karangsari, Kec. Sempu, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur 68468.

2. Sejarah PT XYZ

PT XYZ didirikan pada tahun 2013, kegiatan operasional perusahaan kami dimulai di Banyuwangi Jawa Timur pada tahun 2014, dengan luas perusahaan 24,654 m². Perusahaan mengalami perluasan secara bertahap sesuai kebutuhan. Perluasan lahan tersebut juga mempertimbangkan kebutuhan produksi dan jumlah karyawan yang ada.

Perjalanan perusahaan dalam industri kayu selama 9 tahun terakhir, perusahaan secara insentif berfokus pada penelitian dan pengembangan, kemampuan manajemen, pengolahan, logistik dan distribusi untuk meraih keunggulan kompetitif di pasar, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan produsen lainnya. Dalam melakukan kegiatan operasional, perusahaan selalu mengedepankan nilai - nilai perusahaan yang dimiliki antara lain:

- a. Integritas
- b. Sinergi & Keterpaduan
- c. Disiplin
- d. Bertanggungjawab
- e. Inovasi & Efisiensi

Komitmen perusahaan: *Build in Quality & 2D*

- a. Tidak menerima Cacat

- b. Tidak Membuat Cacat
- c. Tidak meneruskan Cacat
- d. Disiplin dan Detail

Slogan Perusahaan:

- a. Senyum
- b. Sapa
- c. Santun

3. Visi dan Misi PT XYZ

Visi: Menjadi perusahaan *wood working* yang bisa diterima dengan baik di seluruh belahan dunia.

Misi: Menciptakan pertumbuhan berkelanjutan dengan mengedepankan pengolahan Sumber Daya Manusia, kualitas, produktivitas, dan kepuasan konsumen melalui tata kelola yang baik

B. Penyajian Data

Sub bab ini menyajikan data hasil penelitian yang telah diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT XYZ.

Data yang ditampilkan mencakup karakteristik. Penyajian data ini bertujuan

untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian. Adapun penyajian data pada penelitian ini adalah

sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, karakteristik responden disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	71	26,30%
20-30 Tahun	143	52,96%
31-40 Tahun	49	18,15%
> 41 Tahun	7	2,59%
Total	270	100%

Berdasarkan Tabel 4.1, dari total 270 responden, kelompok usia 20–30 tahun merupakan kelompok usia yang paling dominan, yaitu sebanyak 143 orang atau sekitar 52,96%. Kelompok usia < 20 tahun berada di urutan kedua dengan jumlah 71 orang atau 26,30%. Selanjutnya, responden berusia 31–40 tahun berjumlah 49 orang atau 18,15%, sedangkan kelompok usia > 41 tahun merupakan yang paling sedikit, hanya 7 orang atau 2,59%. Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi berada pada rentang usia produktif muda, yaitu antara 20 hingga 30 tahun.

2. Analisis Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
---------------	--------	------------

Laki-Laki	154	57%
Perempuan	116	43%
Total	270	100%

Berdasarkan Tabel 4.2, dari total 270 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 154 orang atau sekitar 57% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 116 orang atau sekitar 43%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi didominasi oleh laki-laki, yang mencerminkan kecenderungan umum bahwa pekerjaan di sektor produksi lebih banyak diisi oleh tenaga kerja laki-laki dibandingkan perempuan.

3. Analisis Deskriptif Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, karakteristik responden disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	170	62,96%
1-2 Tahun	33	12,22%
2-4 Tahun	47	17,41%
4-6 Tahun	10	3,70%
6-8 Tahun	7	2,59%
> 8 Tahun	3	1,12%
Total	270	100%

Berdasarkan Tabel 4.3, dari total 270 responden, mayoritas berada pada kategori < 1 tahun, yaitu sebanyak 170 orang atau 62,96%. Hal ini menunjukkan tingginya jumlah karyawan baru di bagian produksi.

Responden dengan masa kerja 2–4 tahun menempati urutan kedua dengan 47 orang atau 17,41%, diikuti oleh responden yang telah bekerja selama 1–2 tahun sebanyak 33 orang atau 12,22%. Sementara itu, responden dengan masa kerja 4–6 tahun, 6–8 tahun, dan > 8 tahun masing-masing berjumlah 10 orang (3,70%), 7 orang (2,59%), dan 3 orang (1,12%). Data ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat, yang mungkin berpengaruh terhadap persepsi mereka terhadap *work-life balance*, *job insecurity*, dan *turnover intention*.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier, karena sebagian besar teknik statistik parametrik mensyaratkan data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil

uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Syarat	Keterangan
1	<i>Work-life balance</i> (X_1), <i>Job insecurity</i> (X_2),	0,200	> 0,05	Normal

	<i>Turnover intention (Y)</i>			
--	-------------------------------	--	--	--

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 27).

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data dari ketiga variabel tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam analisis regresi linier.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (gangguan error) pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini penting karena salah satu asumsi regresi linier klasik adalah homoskedastisitas, yaitu varians residual yang konstan. Jika terjadi heteroskedastisitas, maka hasil estimasi regresi bisa menjadi tidak efisien dan tidak valid. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode *Glejser test*. Data dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Hasil dari uji heteroskedastisitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Syarat	Keterangan
1	<i>Work-life balance (X₁)</i>	0.738	$> 0,05$	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
2	<i>Job insecurity (X₂)</i>	0.877	$> 0,05$	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

a. <i>Dependent Variable: Abs_RES</i>

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 27).

Nilai signifikansi untuk variabel *Work-life balance* (X1) adalah 0,738, dan untuk variabel *Job insecurity* (X2) sebesar 0,877. Kedua nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi tanpa memerlukan transformasi atau penyesuaian tambahan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kemiripan antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi tidak stabil dan interpretasi koefisien regresi menjadi tidak akurat. Oleh karena itu setiap variabel bebas dalam model harus dipastikan tidak saling berkorelasi secara kuat. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai

Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	Syarat	VIF	Syarat	Keterangan
1	<i>Work-life balance</i> (X ₁)	1,000	> 0,10	1,000	< 10	Tidak terdapat multikolinearitas

2	<i>Job insecurity</i> (X ₂)	1,000	> 0,10	1,000	< 10	Tidak terdapat multikolinearitas
---	--	-------	--------	-------	------	-------------------------------------

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 27).

Berdasarkan hasil pengujian, kedua variabel memiliki nilai *Tolerance* sebesar 1,000, yang berada di atas batas minimum 0,10, serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,000, yang berada di bawah batas maksimum 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, masing-masing variabel dapat digunakan secara simultan dalam analisis regresi tanpa menimbulkan bias akibat korelasi tinggi antarvariabel bebas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada satu observasi dengan residual pada observasi lainnya dalam model regresi. Kehadiran autokorelasi dapat mengganggu asumsi klasik regresi linier dan menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW). Model dinyatakan bebas dari autokorelasi apabila nilai DW berada dalam rentang antara 1,55 hingga 2,46. Hasil uji autokorelasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Autokorelasi

No	Variabel	<i>Durbin Watson</i>	Syarat	Keterangan
----	----------	--------------------------	--------	------------

1	<i>Work-life balance (X₁), Job insecurity (X₂), Turnover intention (Y)</i>	2,059	$1,793 < DW < 2,207$	Tidak terdapat autokorelasi
---	--	-------	----------------------	-----------------------------

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 27).

Berdasarkan Tabel 4.6, nilai *Durbin-Watson* yang diperoleh adalah 2,059, yang berada dalam rentang antara 1,793 hingga 2,207. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami autokorelasi. Dengan demikian, asumsi klasik mengenai tidak adanya autokorelasi antar residual telah terpenuhi, dan model layak untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model semakin baik variabel independent dalam variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Work-life balance* (X1) dan *Job insecurity* (X2) secara bersama-sama terhadap *Turnover intention* (Y).

Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar perubahan pada *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

No	Variabel	R	R Square	Adjusted R Square
1	<i>Work-life balance</i> (X_1), <i>Job insecurity</i> (X_2), <i>Turnover intention</i> (Y)	0,759	0,576	0,573

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 27).

Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,573, dapat dimaknai bahwa perubahan *Turnover intention* pada karyawan produksi PT XYZ dapat diterangkan oleh 57,3% perubahan dari *Work-life balance* dan *Job insecurity*. Dengan demikian, model ini dapat dikatakan variabel independen memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh *Work-life balance* (X_1) dan *Job insecurity* (X_2) secara parsial terhadap *Turnover intention* (Y). Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) dengan ketentuan

bahwa jika nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	Sig.	Syarat	Keterangan
1	<i>Work-life balance</i> (X_1)	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

2	<i>Job insecurity</i> (X ₂)	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan
---	---	-------	--------	------------------------

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 27).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik *Work-life balance* maupun *Job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover intention*. Dengan demikian, secara parsial, masing-masing variabel bebas memiliki kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan perubahan intensi *turnover* karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji apakah *Work-life balance* (X₁) dan *Job insecurity* (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y). Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.), di mana model dikatakan signifikan apabila nilai Sig. < 0,05. Hasil uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Simultan (Uji F)

No	Variabel	Sig.	Syarat	Keterangan
1	<i>Work-life balance</i> (X ₁), <i>Job insecurity</i> (X ₂), <i>Turnover intention</i> (Y)	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 27).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam menjelaskan pengaruh *work-life balance*, *job insecurity*, dan *turnover intention* karyawan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara kuantitatif. Metode ini memungkinkan peneliti untuk melihat seberapa besar dan sejauh mana variabel *Work-life balance* (X1) dan *Job insecurity* (X2) memengaruhi *Turnover intention* (Y) secara simultan. Dengan menggunakan persamaan regresi, dapat diketahui kekuatan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari analisis regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Regresi Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(<i>Constant</i>)	0.096	0.962		0.100	0.921
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.138	0.011	0.522	13.104	0.000
<i>Job insecurity</i> (X2)	0.152	0.011	0.561	14.083	0.000

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2025 (SPSS 27).

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.10, maka dapat ditulis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,096 + 0,138 X_1 + 0,152 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta 0,096 menunjukkan nilai *Turnover intention* ketika kedua variabel independen (*Work-life balance* dan *Job insecurity*) bernilai nol. Meskipun dalam kenyataan hal ini tidak mungkin terjadi, nilai konstanta ini memberi gambaran tentang titik awal dalam model regresi.
- b. Koefisien 0,138 pada X_1 (*Work-life balance*) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada *Work-life balance* akan meningkatkan *Turnover intention* sebesar 0,138, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- c. Koefisien 0,152 pada X_2 (*Job insecurity*) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada *Job insecurity* akan meningkatkan *Turnover intention* sebesar 0,152, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

D. Pembahasan

1. Pengaruh *Work-life balance* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian produksi di PT XYZ Banyuwangi. Temuan ini

memperkuat anggapan bahwa kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dalam memahami niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam praktiknya, karyawan cenderung mengevaluasi keputusan mereka untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan berdasarkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta rasa aman terhadap kelangsungan karier mereka. Ketika dua aspek ini terganggu secara bersamaan, maka karyawan akan mengalami tekanan psikologis yang tinggi, yang pada akhirnya mendorong munculnya intensi untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih stabil dan manusiawi.

Work-Life Balance (WLB) merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Ketika karyawan merasa memiliki cukup waktu dan energi untuk menjalani kehidupan pribadi dan sosial di luar pekerjaan, maka motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan cenderung meningkat. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menimbulkan stres berkepanjangan, burnout, serta menurunnya keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks karyawan bagian produksi yang jam kerjanya cenderung padat dan bersifat repetitif, kebutuhan terhadap *Work-Life Balance* menjadi semakin mendesak. Ketika aspek ini diabaikan oleh perusahaan, maka akumulasi tekanan kerja tanpa kompensasi sosial yang memadai akan memperbesar peluang karyawan untuk berpikir meninggalkan pekerjaannya.

Sementara itu, *Job Insecurity* atau ketidakamanan kerja juga menjadi faktor psikologis yang sangat memengaruhi *Turnover Intention*. Ketika

karyawan merasa masa depan pekerjaannya tidak pasti, baik karena status kontrak yang tidak tetap, perubahan struktur organisasi, maupun minimnya informasi dari manajemen, maka hal tersebut menciptakan kecemasan yang terus-menerus. Perasaan tidak aman ini dapat menggerogoti semangat kerja, menurunkan keterlibatan organisasi, dan mendorong karyawan untuk mulai mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa lebih menjanjikan. Pada akhirnya, rasa tidak aman ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada stabilitas tim kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun sistem komunikasi dan kebijakan ketenagakerjaan yang transparan guna mengurangi persepsi ketidakpastian tersebut.

Pengaruh simultan antara *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dapat dijelaskan melalui pendekatan *Job Demands-Resources* (JD-R), dimana *Work-Life Balance* berfungsi sebagai sumber daya (*resources*) yang mendukung keberlangsungan karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja, sedangkan *Job Insecurity* merupakan tekanan atau beban kerja psikologis (*job demands*) yang menguras energi emosional. Ketika keduanya saling bertentangan, yaitu sumber daya yang minim dan tuntutan yang tinggi, maka risiko keluarnya karyawan dari organisasi semakin besar. Oleh karena itu, pendekatan simultan ini menunjukkan bahwa untuk menekan tingkat *Turnover Intention* secara optimal, perusahaan tidak cukup hanya memperbaiki satu aspek saja, tetapi harus mengelola keduanya secara berimbang.

2. Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Turnover intention* Karyawan

Work-life balance (WLB) merupakan suatu kondisi di mana seorang individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Dalam konteks dunia kerja modern, keseimbangan ini menjadi sangat krusial karena karyawan dituntut untuk menyelesaikan berbagai tanggung jawab profesional tanpa mengorbankan kualitas hidup pribadinya. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menimbulkan stres kerja, kelelahan, hingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau yang disebut sebagai *turnover intention*.

Turnover intention sendiri mengacu pada niat seorang karyawan untuk keluar dari tempat kerja saat ini, yang sering kali menjadi indikator awal dari tingkat *turnover* aktual di sebuah organisasi. Dalam industri manufaktur seperti di PT XYZ Banyuwangi, khususnya di bagian produksi yang memiliki beban kerja cukup tinggi, peran WLB menjadi sangat vital. Ketika karyawan merasa bahwa kehidupan pribadinya terganggu oleh tekanan dan tuntutan pekerjaan, maka kemungkinan besar mereka akan mulai mempertimbangkan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat memberikan keseimbangan lebih baik.

Hasil penelitian ini menguatkan teori-teori sebelumnya yang menekankan pentingnya WLB dalam konteks retensi karyawan. Salah satu teori yang relevan adalah *Conservation of Resources Theory*, yang menyatakan bahwa individu cenderung mempertahankan sumber daya yang

dimiliki, termasuk waktu dan energi. Jika pekerjaan menguras terlalu banyak sumber daya tersebut dan mengganggu kehidupan pribadi, maka individu akan mencari jalan keluar, termasuk dengan meninggalkan pekerjaan. Teori *Work-Family Conflict* juga mendukung temuan ini, di mana konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga dapat meningkatkan tekanan psikologis yang kemudian berkontribusi pada munculnya niat untuk mengundurkan diri. Dalam kasus PT XYZ Banyuwangi, besar kemungkinan bahwa ketidakseimbangan ini dialami oleh karyawan bagian produksi yang memiliki jadwal kerja padat dan waktu istirahat terbatas.

Penelitian terdahulu oleh Pratama menunjukkan bahwa WLB yang baik secara signifikan menurunkan tingkat *turnover intention*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika perusahaan menyediakan fleksibilitas waktu kerja, program kesejahteraan karyawan, dan mendukung kehidupan keluarga karyawan, maka loyalitas mereka terhadap perusahaan pun meningkat.⁹³ Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Ghifari menyimpulkan bahwa WLB yang rendah merupakan salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk *resign*.⁹⁴ Penelitian ini mendukung hasil penelitian di PT XYZ Banyuwangi, dimana WLB terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian,

⁹³ Chandra Adi Pratama, “Pengaruh Workload Dan Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention* Dengan Work Life Balance Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada PT X),” *Journal of Young Entrepreneurs* 3, no. 3 (July 2024): 20–36, <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>.

⁹⁴ Ficho Al Ghifari, Ika Korika Swasti, and Ayundha Evanhi, “The Influence of Work Environment and Work-Life Balance on *Turnover Intention* Among Generation Z Workers in Gresik Regency,” *Asian Journal of Management Analytics* 3, no. 4 (October 18, 2024): 1047–1056, <https://doi.org/10.55927/ajma.v3i4.11513>.

pengelolaan WLB yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada stabilitas tenaga kerja.

Tingginya intensitas kerja di bagian produksi, sering kali dikaitkan dengan penjadwalan kerja yang kaku, lembur yang berlebihan, dan tekanan target produksi. Kondisi ini menyebabkan karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk menjalankan peran sosial lainnya di luar pekerjaan, seperti menjadi orang tua, pasangan, atau anggota komunitas. Ketika peran-peran tersebut terganggu, maka kesejahteraan psikologis karyawan pun terancam, yang pada akhirnya berujung pada *turnover intention*.

Organisasi yang tidak memperhatikan aspek WLB cenderung memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan dari Nurul dan Yuniawan yang menunjukkan bahwa WLB berkontribusi besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi.⁹⁵ Karyawan yang tidak mendapatkan dukungan dalam menyeimbangkan hidupnya cenderung merasa tidak dihargai oleh perusahaan, sehingga memicu keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Dalam konteks perusahaan manufaktur seperti PT XYZ, tantangan dalam mengelola WLB cukup tinggi karena sifat pekerjaannya yang menuntut kehadiran fisik dan kepatuhan terhadap jadwal kerja tertentu. Namun, hal ini tidak menjadi penghalang mutlak bagi perusahaan untuk meningkatkan WLB, misalnya melalui rotasi

⁹⁵ Hanan Nurul and Ahyar Yuniawan, "Analysis of The Influence of Work-Life Balance and Job Stress on *Turnover Intention* Among Private Sector Employees of Generation Y in Jakarta," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 9, no. 1 (2024): 56–64, <https://doi.org/10.38043/jimb>.

kerja yang adil, penyesuaian jam kerja, cuti yang fleksibel, atau dukungan psikologis bagi karyawan.

Karyawan bagian produksi yang memiliki *Work-life balance* yang baik cenderung lebih produktif, lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mereka akan lebih mudah merasa tidak puas dan mencari peluang kerja lain, sebagaimana terbukti dalam hasil pengujian dalam penelitian ini. WLB juga memiliki implikasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam merancang strategi retensi karyawan. HRD perlu memahami bahwa faktor-faktor seperti waktu kerja yang fleksibel, kebijakan cuti, serta perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan adalah bagian integral dalam menurunkan *turnover intention*. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga menguntungkan perusahaan dari sisi efisiensi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang.

Selain menurunkan niat keluar kerja, WLB yang baik juga meningkatkan employee engagement dan motivasi kerja. Karyawan yang merasa bahwa perusahaannya peduli terhadap keseimbangan hidupnya akan merasa dihargai dan lebih berkomitmen untuk memberikan performa terbaiknya. Oleh karena itu, menjaga WLB bukan hanya tentang menurunkan *turnover intention*, tetapi juga bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memperhatikan *Work-life balance*, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang sehat dan

berkelanjutan. Budaya kerja yang suportif terhadap kehidupan pribadi karyawan akan menarik tenaga kerja potensial sekaligus mempertahankan talenta yang ada. Dalam jangka panjang, hal ini akan memperkuat posisi daya saing perusahaan di industri.

3. Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* Karyawan

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan persepsi individu tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan di masa depan, baik secara nyata maupun dirasakan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian seperti saat ini, perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan menjadi isu psikologis yang signifikan dan berdampak langsung terhadap perilaku karyawan, termasuk niat untuk keluar dari pekerjaan atau *turnover intention*.

Turnover intention merupakan tahap awal sebelum seorang karyawan benar-benar melakukan pengunduran diri dari perusahaan. Ketika karyawan merasa posisinya tidak stabil atau sewaktu-waktu dapat tergantikan, maka akan muncul kecemasan dan ketidakpuasan yang mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih aman dan menjanjikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* secara signifikan memengaruhi *turnover intention* karyawan bagian produksi di PT XYZ Banyuwangi.

Temuan tersebut sejalan dengan teori *psychological contract* yang menjelaskan bahwa karyawan membangun kontrak psikologis dengan perusahaan, yang mencakup harapan akan stabilitas dan keberlangsungan

kerja. Ketika ekspektasi ini tidak terpenuhi akibat ketidakpastian kerja, maka pelanggaran kontrak psikologis terjadi, sehingga memunculkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Teori lainnya yang relevan adalah *Herzberg's Two-Factor Theory*, yang menyebutkan bahwa keamanan kerja merupakan salah satu *hygiene factors*. Ketika faktor ini tidak terpenuhi, maka karyawan akan mengalami ketidakpuasan kerja, yang dalam jangka panjang dapat meningkatkan *turnover intention*. Ketidakamanan kerja menjadi faktor eksternal yang mampu menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan secara signifikan.

Kondisi ini diperparah dalam konteks bagian produksi PT XYZ Banyuwangi, yang kemungkinan besar mengalami fluktuasi beban kerja, evaluasi kinerja berkala, serta potensi efisiensi tenaga kerja, yang menimbulkan kecemasan akan pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang terus-menerus berada dalam ketidakpastian cenderung merasa tidak nyaman dan tidak memiliki kontrol terhadap masa depannya di perusahaan. Penelitian oleh Azeez menegaskan bahwa *job insecurity* merupakan prediktor penting dari niat keluar kerja. Individu yang merasa tidak aman dengan posisinya cenderung menunjukkan loyalitas yang rendah, keterlibatan kerja yang menurun, serta perilaku kerja negatif seperti absensi dan penurunan kinerja sebelum akhirnya benar-benar keluar dari pekerjaan.⁹⁶

⁹⁶ Rasheed Olawale Azeez, Jayeoba Foluso, and Abayomi Olarewaju Adeoye, "Job Satisfaction, *Turnover* Intention and Organizational Commitment," BVIMSR's Journal of

Selaras dengan penelitian tersebut, Ramadhanty dan Shafyra menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*, terutama di sektor industri yang memiliki sistem kerja kontrak atau tidak tetap.⁹⁷ Dalam konteks PT XYZ Banyuwangi, kemungkinan besar sebagian karyawan bekerja berdasarkan sistem kontrak jangka pendek, sehingga memperkuat rasa tidak aman dalam pekerjaan mereka. Perasaan *job insecurity* juga dapat menciptakan tekanan psikologis jangka panjang yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan. Ketika karyawan merasa tidak memiliki jaminan akan keberlanjutan kariernya, mereka akan lebih mudah mengalami stres, kecemasan, dan kelelahan emosional. Dalam kondisi ini, keputusan untuk keluar menjadi solusi yang dianggap rasional demi mengurangi tekanan yang mereka hadapi. Selain itu, *job insecurity* sering kali berdampak pada persepsi terhadap keadilan organisasi (*organizational justice*). Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan kepastian, kejelasan karier, atau perlindungan kerja, maka mereka akan merasa diperlakukan secara tidak adil. Ketidakadilan ini kemudian memperkuat niat untuk mencari pekerjaan lain yang lebih stabil dan adil.

Penelitian di Indonesia oleh Rizqita dan Mulamukti juga menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap

Management Research 8 (October 2016): 104,
<https://www.researchgate.net/publication/316885080>.

⁹⁷ Zulvy Ramadhanty and Mareta Ninda Shafyra, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Dimoderasi Oleh Dukungan Organisasi," *Jurnal Ekonomi Sinergi (JES)* 8, no. 6 (2024): 11–19.

turnover intention.⁹⁸ Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa perusahaan yang tidak memberikan jaminan kerja dan kepastian karier lebih berisiko mengalami kehilangan tenaga kerja berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa fenomena *job insecurity* tidak hanya terjadi secara global, tetapi juga relevan dalam konteks lokal.

Manajemen perusahaan memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan rasa aman dan stabilitas kerja bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka, pemberian kontrak kerja yang jelas, jenjang karier yang transparan, dan evaluasi kinerja yang adil. Jika perusahaan gagal dalam hal ini, maka tingkat *turnover* karyawan akan meningkat, sebagaimana yang ditunjukkan dalam hasil penelitian ini. Tidak hanya itu, *job insecurity* juga berkaitan erat dengan rendahnya komitmen organisasi. Karyawan yang merasa bahwa keberadaannya di perusahaan tidak dihargai dan tidak dijamin keberlanjutannya, cenderung tidak akan berinvestasi secara emosional terhadap perusahaan. Akibatnya, hubungan kerja menjadi transaksional semata, bukan relasional.

Karyawan yang berada dalam situasi *job insecurity* juga cenderung lebih aktif mencari pekerjaan baru (*job seeking behavior*). Hal ini merupakan reaksi alami untuk menghindari ketidakpastian dan memperoleh rasa aman yang tidak mereka dapatkan dari perusahaan saat ini. Dalam jangka panjang, ini dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena

⁹⁸ Mutiara Karina Rizqita and Ajheng Mulamukti, "The Effect of Job Insecurity on *Turnover Intention* among Employees at Startup Companies in Jabodetabek," Jurnal Manajemen Bisnis 11, no. 2 (September 4, 2024): 1641-1653, <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.783>.

harus terus menerus melakukan rekrutmen dan pelatihan ulang. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi PT XYZ Banyuwangi untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan iklim kerja yang stabil dan mendukung. Langkah-langkah seperti kontrak kerja jangka panjang, jenjang karier yang jelas, dan komunikasi terbuka dapat mengurangi rasa *job insecurity* karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. *Work-Life Balance* dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi. Artinya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta rasa aman terhadap keberlangsungan pekerjaan merupakan dua faktor penting yang secara bersama-sama memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.

2. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik *Work-Life Balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Hal ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam menjaga loyalitas dan retensi karyawan, khususnya pada bagian produksi yang memiliki beban kerja cukup tinggi.

3. *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Karyawan yang merasakan ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya cenderung memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya. Rasa tidak aman dalam pekerjaan dapat

menimbulkan stres, menurunkan komitmen organisasi, dan pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja yang lebih stabil.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Disarankan agar perusahaan secara aktif mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention*, seperti dengan memperkuat kebijakan *work-life balance* dan mengurangi *job insecurity* melalui komunikasi yang transparan, pelatihan, serta pengembangan karier. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas tenaga kerja.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan program dan kebijakan yang telah disediakan perusahaan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, karyawan juga disarankan untuk secara terbuka mengomunikasikan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi kepada manajemen agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pertumbuhan pribadi maupun profesional.

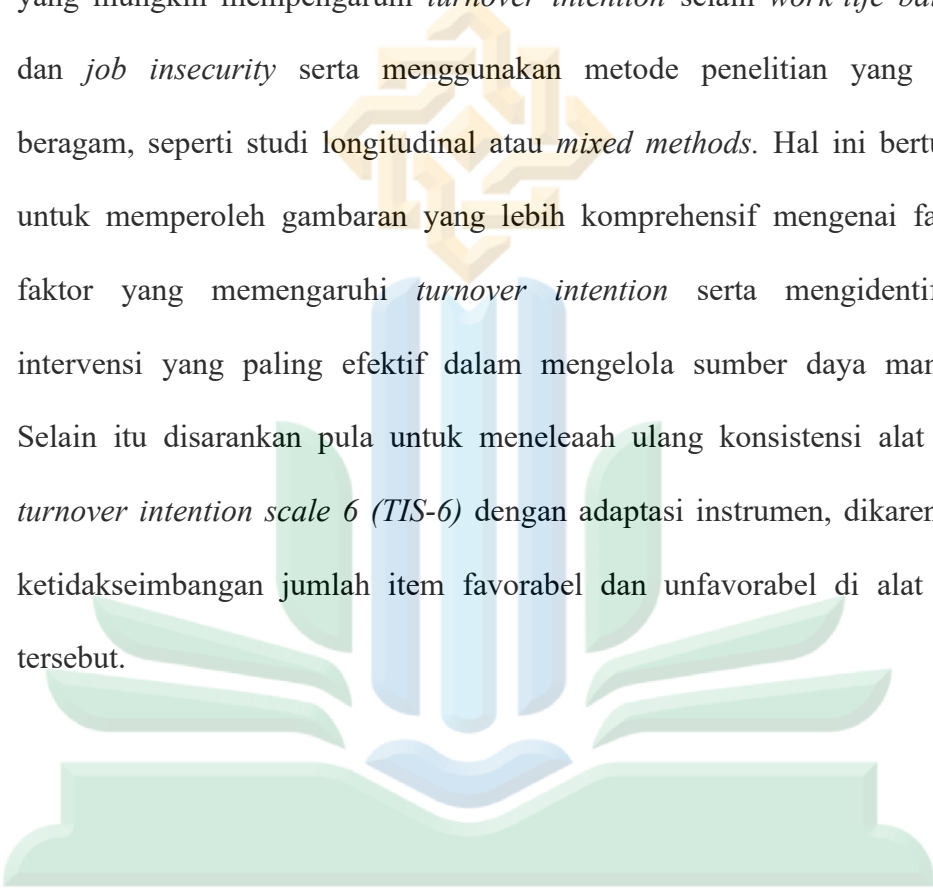
3. Bagi Akademisi

Dianjurkan kepada akademisi untuk terus mengembangkan kajian-kajian terkait psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan *work-life balance*, *job insecurity*, dan *turnover intention*. Akademisi

juga dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan berbagai sektor industri dan karakteristik demografis yang berbeda guna memperkaya literatur dan memperdalam pemahaman tentang dinamika di tempat kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dianjurkan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi *turnover intention* selain *work-life balance* dan *job insecurity* serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti studi longitudinal atau *mixed methods*. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* serta mengidentifikasi intervensi yang paling efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Selain itu disarankan pula untuk menelaah ulang konsistensi alat ukur *turnover intention scale 6 (TIS-6)* dengan adaptasi instrumen, dikarenakan ketidakseimbangan jumlah item favorabel dan unfavorabel di alat ukur tersebut.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Nur, and Lia Amalia. "Pengaruh Career Growth Terhadap *Turnover intention* Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7, no. 2 (March 6, 2024): 3191–3200.
- Aisyah, Siti., M Ardan., & Nurhasanah, "Analisis Faktor Yang Memengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur, " *Jurnal Sains dan Teknologi* 6, no. 1 (Juni 2024): 172-179, <https://doi.org/10.55338/saintek.v6i1.3493>.
- AK, Belete. "*Turnover intention* Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review." *Journal of Entrepreneurship & Organization Management* 07, no. 03 (2018): 1-7. <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000253>.
- An Nasya, Al Auliya, Muhammad Syarifath Tholkha, Devin Try Novandi, Dharliana Ayu Hardjowikarto, and Sandi Nasrudin Wibowo. "The Impact of Work Life Balance and Job Stress on *Turnover intention* With Job Satisfaction as a Mediator at Regional Public Company Beritan Market Cirebon City." *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* 7, no. 3 (2024): 6206–6223.
- Apriani, Nilhar, Zulkifli Musannip Efendi Siregar. "Factors Affecting *Turnover intention*: A Literature Review." *Technology, and Organizational Behavior (IJBTOb)* 3, no. 3 (June 2023): 224-231. <https://ijbtob.org>.
- Astuti, Ambar Kusuma, Alfa Santoso Budiwidjojo Putra, and Purnawan Hardiyanto. "Analysis of Factors Forming *Work-life balance* in Hotel Employees in the Special Regional Province of Yogyakarta." *International Journal of Management Science and Application* 3, no. 1 (November 20, 2023): 43–56. <https://doi.org/10.58291/ijmsa.v3i1.149>.
- Aulia, Hazrulta, Rizki Syahputra, and Desmawati Hasibuan. "Analisis Lingkungan Kerja Dan *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantau Prapat." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 2 (July 2021): 323–339. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2>.
- Azhar, Muhammad Hadiputra, and Ryan Basith Fasih Khan. "*Work-life balance* Terhadap *Turnover intention* Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis* 8, no. 1 (May 2, 2024): 39–48. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1541>.
- Azizah, Chanifatul, and Rochiyati Murniningsih. "Pengaruh *Job insecurity* Dan Workload Terhadap *Turnover intention* Dengan Job Satisfaction Sebagai

Variabel Mediasi.” *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, June 2022, 606–613. <https://journal.unimma.ac.id>.

Barasa, Robert Tua, and Hetty Karunia Tunjungsari. “Pengaruh Supervisor Support Dan *Work-life balance* Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Work Engagement Pada Perusahaan Multifinance.” *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* 8, no. 2 (January 7, 2024): 333–344.

Bhende, Pravin, Nandakumar Mekoth, Varsha Ingalthalli, and Y. V. Reddy. “Quality of Work Life and Work–Life Balance.” *Journal of Human Values* 26, no. 3 (September 1, 2020): 1–10. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>.

Bothma, Chris F.C., and Gert Roodt. “The Validation of the *Turnover intention* Scale.” *SA Journal of Human Resource Management* 11, no. 1 (April 15, 2013): 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>.

Chirumbolo, Antonio, Flavio Urbini, and Antonino Callea. “Dimensionality, Reliability and Validity of a Multidimensional Job Questionnaire. Preliminary Findings in the Italian Context.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 2, no. 2 (Juni 2019): 35–46. <https://doi.org/10.13133/1974-4854/16722>.

Christine, Debby, Jesica Wijaya, “Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017”, Universitas Prima Indonesia, no. 2 (2019): 340-351.

Creswell, John W., *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. 4th ed. Pustaka Belajar, 2019.

Dr, Sugiyono, Prof. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2th ed. Alfabeta CV, 2019.

Dwi Fatmawati, Cindy, and Anwar Mansyur. “*Turnover intention*: Apakah Workload and Work Life Balance Memiliki Peran?” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 8, no. 3 (September 10, 2024): 402–415.

Esthi, Ranasari Bimanti, and Saur Panjaitan. “The Effect of *Work-life balance* on *Turnover intention* Mediated by Burnout.” *ProBisnis : Jurnal Manajemen* 14, no. 1 (February 28, 2023): 29–34. www.jonhariono.org/index.php/ProBisnis.

Faulia Putri, Rifqa, Budi Eko Soetjipto, and Madziatul Churiyah. “The Effect of *Work-life balance* and Reward System on *Turnover intention* with Employee Engagement as An Intervening Variable.” *JMKSP (Jurnal*

Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan) 9, no. 1 (June 1, 2024): 795–807.

- Febrian, Wenny Desty. “Strategy for Improving the Quality of Employee Work: Analysis of Training Implementation, Career Development and Team Work.” *Greenation International Journal of Economic and Accounting* 1, no. 4 (December 31, 2023): 550–559. <https://doi.org/10.38035/gijea.v1i4>.
- Field, Andy. “*Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*,” 5th ed. SAGE edge, n.d.
- Fisher, Gwenith G., Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith. “Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement.” *Journal of Occupational Health Psychology* 14, no. 4 (October 2009): 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>.
- Ghifari, Ficho Al, Ika Korika Swasti, and Ayundha Evanhi. “The Influence of Work Environment and *Work-life balance* on *Turnover intention* Among Generation Z Workers in Gresik Regency.” *Asian Journal of Management Analytics* 3, no. 4 (October 18, 2024): 1047–1056. <https://doi.org/10.55927/ajma.v3i4.11513>.
- Ginting, Anastasya Br, Annio Indah Lestari Nasution, and Laylan Syafina. “Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Di Madrasah Aliyah Negeri Karo.” *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi* 1, no. 6 (October 31, 2023): 160–177. <https://doi.org/10.61132/menawan.v1i6.80>.
- Gragnano, Andrea, Silvia Simbula, and Massimo Miglioretti. “Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, no. 3 (February 1, 2020): 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>.
- Haar, Jarrod, and David Brougham. “Work Antecedents and Consequences of *Work-life balance*: A Two Sample Study Within New Zealand.” *International Journal of Human Resource Management* 33, no. 4 (April 15, 2022): 1–24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1751238>.
- Hakim, Riko Ak, “*Validitas dan Reabilitas Angket Motivasi Berprestasi*”, Bimbingan dan Konseling, no. 4 (Juli 2021): 263–268. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>.
- Hallo, Glorian Stevani, and Ertie Pravitasmara Dewi Yustina. “Pengaruh *Job insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Driver Gojek.” *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 13, no. 2 (July 2022): 335–344.

- Heikkilä, Marikka, Jukka Heikkilä, and Farhan Ahmad. "Data-Driven Business Model Innovation in Europe: Ethical Data Practices and Ecosystem Involvement." *Systems* 13, no. 3 (February 27, 2025): 1–19. <https://doi.org/10.3390/systems13030164>.
- Imaroh, Muhammad Farros, Achmad Sudiro, and Sunaryo. "The Relation Of *Job insecurity* And Workload Toward *Turnover intentions* Mediated By Work Stress." *International Journal of Research in Business and Social Science* 12, no. 2 (March 25, 2023): 148–157. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2352>.
- Irrawati Mei Dian and Maya Mukaramah, "Implementasi Metode Regresi Linear Berganda Untuk Mengatasi Pelanggaran Asumsi Klasik," *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen* 3, no. 2 (January 15, 2024): <https://doi.org/10.35912/sakman.v3i2.2743>.
- Juleiqa, Siti, and Muhammad Roni Indarto. "Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job insecurity*, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama." *Cakrawala Bisnis* 5, no. 1 (April 2024): 22–44. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>.
- Larasati, Dwi Putri, Nida Hasanati, and Istiqomah. "The Effects of *Work-life balance* towards Employee Engagement in Millennial Generation." *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)* 304 (2019): 390–394. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.
- Lau, Karuna, and Maria Merry Marianti. "Interference VS Enchancement: *Work-life balance* Dimensions on Job Satisfaction and *Turnover intention*." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 8, no. 1 (January 12, 2024): 176–195.
- Lee, Cynthia, Guo-Hua Huang, and Susan J Ashford. "*Job insecurity* and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in *Job insecurity* Research." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 5 (2017): 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>.
- Maulita, Tanzila Salma, and Alex Winarno. "Understanding of *Job insecurity*, Quality of Work Environment, and Its Implications for Employee *Turnover intention*: A Study of Indonesian State-Owned Companies (SOEs) in the Field of Electronics for Facilities and Infrastructure." *Indonesian Journal of Business Analytics* 4, no. 4 (August 24, 2024): 1643–1658. <https://doi.org/10.55927/ijba.v4i4.9971>.
- Mutiara Karina Rizqita, and Ajheng Mulamukti. "The Effect of *Job insecurity* on *Turnover intention* among Employees at Startup Companies in

- Jabodetabek.” *Jurnal Manajemen Bisnis* 11, no. 2 (September 4, 2024): 1641–1653. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.783>.
- Nemteanu, Marcela Sefora, Vasile Dinu, and Dan Cristian Dabija. “Job insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic.” *Journal of Competitiveness* 13, no. 2 (2021): 65–82. <https://doi.org/10.7441/JOC.2021.02.04>.
- Noermijati, Noermijati, Ema Zahra Firdaus, Sulastri, and Daniyatul Farhiya. “Can Employee Turnover intention Be Minimized Through Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment?” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 22, no. 1 (March 1, 2024): 237–252. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.01.18>.
- Nor, Siah Jaharuddin, and Liyana Nadia Zainol. “The Impact of *Work-life balance* on Job Engagement and *Turnover intention*.” *The South East Asian Journal of Management* 13, no. 1 (April 30, 2019): 106–118. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>.
- Novitasari, Innes Ardian, and Robby Sandhi Dessyarti. “Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Turnover intention* Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PO Jaya Ponorogo).” *Edunomika* 06, no. 01 (2022): 1–18.
- Nurdin, Sahidillah, and Heni Rohaeni. “*Work-life balance* Dan Dampaknya Terhadap *Intention Turnover* Pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction.” *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen* 6, no. 2 (May 2020): 121–132. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>.
- Nurul, Hanan, and Ahyar Yuniawan. “Analysis of The Influence of *Work-life balance* and Job Stress on *Turnover intention* Among Private Sector Employees of Generation Y in Jakarta.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 9, no. 1 (2024): 56–64. <https://doi.org/10.38043/jimb>.
- Nuryadi, S. P. S., Astuti, T. D., Utami, E. S., dan Budiantara, M. *Dasar-dasar statistik penelitian*. Yogyakarta: SIBUKU MEDIA, 2017.
- Olawale Azeez, Rasheed, Jayeoba Foluso, and Abayomi Olarewaju Adeoye. “Job Satisfaction, *Turnover intention* and Organizational Commitment.” *BVIMSR's Journal of Management Research* 8 (October 2016): 102–114. <https://www.researchgate.net/publication/316885080>.
- Otuya, W, and L M Andeyo. “*Work-life balance*: A Literature Review.” *Journal of Business & Change Management* 7, no. 2 (May 2020): 249–258. www.strategicjournals.com.

- Poulose, Shobitha, and Manoranjan Dhal. "Role of Perceived Work–Life Balance between Work Overload and Career Commitment." *Journal of Managerial Psychology* 35, no. 3 (April 3, 2020): 169–183. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2018-0117>.
- Pratama, Arizka Wahyu, Kuswandi, and Sri Rahayu. "The Impact Of Organizational Culture, Human Resources Quality, Motivation, And Dicipline On Employee Performance In Class IIA Correctional Institution Bojonegoro, East Java, Indonesia." *Edunomika* 08, no. 02 (2024): 1–14.
- Pratama, Chandra Adi. "Pengaruh Workload Dan *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* Dengan Work Life Balance Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada PT X)." *Journal of Young Entrepreneurs* 3, no. 3 (July 2024): 20–36. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>.
- Ramadhanty, Zulvya, and Mareta Ninda Shafyra. "Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Dimoderasi Oleh Dukungan Organisasi." *Jurnal Ekonomi Sinergi (JES)* 8, no. 6 (2024): 11–19.
- Rizqita, Mutiara Karina and Ajheng Mulamukti, "The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention among Employees at Startup Companies in Jabodetabek," *Jurnal Manajemen Bisnis* 11, no. 2 (September 4, 2024): 1641-1653, <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.783>.
- Sanaky, Musrifah Mardiani, L. M. Saleh, dan H. D. Titaley. "Analisis faktor-faktor penyebab keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah." *Jurnal Simetrik* 11, no. 1 (2021): 432–440.
- Sariani, Ni Luh Putu, Ni Wayan Ari Sudiartini, I Gusti Ayu Wirati Adriati, and Ni Nengah Rupadi Kertiriasih. "Narrative Literature Review: Pengaturan Fleksibilitas Kerja Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja Generasi Milenial Dan Generasi Z Memilih Jenis Pekerjaan Sampingan di Era Tahun 2020-2024." *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3, no. 5 (July 2024): 33–43.
- Satria, Rita, and Hanifah Putri Nurawaliya. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Advanced Analytics Asia Laboratories." *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 7, no. 4 (2024): 7151–7162.
- Siew, Lim Yee. "Relationship between Employee's Satisfaction, Engagement and *Turnover intention*." *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 7, no. 6 (June 20, 2022): 1-18. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i6.1546>.

- Syamsul, Syaiful Pakaya, Musafir, and Siti Tarwiyah Karim. "Pengaruh *Job insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Telkom Akses Gorontalo." *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review* 4, no. 1 (2022): 7–17. <https://jtebr.unisan.ac.id>.
- Taherdoost, Hamed. "Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research." *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)* 5, no. 3 (2016): 28–36. <https://ssrn.com/abstract=3205040>.
- Wandasari, Chyntia Rahma, and Cholicul Hadi. "Pengaruh *Work-life balance* Terhadap *Turnover intention* Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Z." *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis* 1, no. 6 (December 2023): 573–584.
- Wang, Haipeng, Yinzi Jin, Dan Wang, Shichao Zhao, Xingang Sang, and Beibei Yuan. "Job Satisfaction, Burnout, and *Turnover intention* among Primary Care Providers in Rural China: Results from Structural Equation Modeling." *BMC Family Practice* 21, no. 1 (January 15, 2020): 1. <https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>.
- Wynen, Jan, Wouter Van Dooren, Jan Mattijs, and Carl Deschamps. "Linking *Turnover* to Organizational Performance: The Role of Process Conformance." *Public Management Review* 21, no. 5 (May 4, 2019): 669–685. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1503704>.
- Xiong, Ran, and Yuping Wen. "Employees' *Turnover intention* and Behavioral Outcomes: The Role of Work Engagement." *Social Behavior and Personality* 48, no. 1 (2020): 1–7. <https://doi.org/10.2224/SBP.8609>.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dewi Robiatul Adawiyah
 NIM : 211103050028
 Prodi/Jurusan : Psikologi Islam (PI)
 Fakultas : Dakwah
 Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul "*Pengaruh Work-Life Balance dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Banyuwangi*" bukan merupakan hasil plagiasi/tidak mengandung unsur plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Banyuwangi, 25 Mei 2025

Saya yang menyatakan,

UNIVERSITAS ISLAM NE
 KIAI HAJI ACHMAD SI
 J E M B E R



Dewi Robiatul Adawiyah

NIM: 211103050028

Dipindai dengan CamScanner



MATRIKS PENELITIAN KUANTITATIF
PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT XYZ BANYUWANGI.

Judul	Rumusan Masalah	Variabel	Dimensi	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Pengaruh <i>Work-life balance</i> Dan <i>Job insecurity</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Bagian Produksi PT XYZ	1. Bagaimana pengaruh <i>Work-life balance</i> dan <i>Job insecurity</i> secara simultan terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi? 2. Apakah <i>Work-life balance</i> mempengaruhi	Variabel Bebas (X): a. <i>Work-life balance</i> (X1) b. <i>Job insecurity</i> (X2) Variabel Terikat (Y): a. <i>Turnover</i>	a. <i>Work-life balance</i> (Fisher et al., 2009): • <i>Work Interference with Personal Life</i> • <i>Personal Life Interference with Work</i> • <i>Personal Life Enhancement</i>	a. Data primer: Karyawan produksi. b. Data Sekunder: Artikel jurnal atau penelitian terdahulu di PT XYZ	1. Jumlah Poulasi: 833 2. Penentuan sampel: Simple Random Sampling 3. Pendekatan penelitian: kuantitatif 4. Jenis penelitian: kausalitas 5. Metode pengumpulan data: observasi, wawancara, dokumentasi, dan	a. H1: <i>Work-life balance</i> dan <i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> secara simultan. b. H2: <i>Work-life balance</i> memiliki

Banyuwang i.	<i>Turnover intention</i> karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi? 3. Apakah <i>Job insecurity</i> mempengaruhi <i>Turnover intention</i> karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi?	<i>intention</i>	<i>of Work</i> • <i>Work Enhancement of Personal Life</i> b. <i>Job insecurity</i> (Chirumbolo et al., 2020): • <i>Kuantitatif-Cognitive (QT-CO)</i> • <i>Kuantitatif-Afektif (QT-AF).</i> • <i>Kualitatif-Cognitive (QL-CO)</i> • <i>Kualitatif-</i>		Angket/kuesioner • WLBS (<i>Work-life balance Scale</i>) oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) berisi 17 Item yang diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh Maimunah et,al., 2024 • MJIQ (<i>Multidimensional Job insecurity Questionnaire</i>) oleh Antonio Chirumbolo, Flavio Urbini, Antonino Callea (2020) berisi 20 item. • TIS-6 (<i>Turnover</i>	pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan bagian produksi PT XYZ Banyuwangi. c. H3: <i>Job insecurity</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan bagian produksi PT
-----------------	--	-------------------------	--	--	--	---

			<i>Afektif (QL-AF)</i> c. <i>Turnover intention</i> (Bothma & Roodt, 2013): <i>Tunrover Intention</i>		<i>intention Scale-6</i>) oleh Chris F.C. Bothma dan Gert Roodt (2013) berisi 6 item 6. Metode analisis data: Regresi Linier Berganda	XYZ Banyuwangi.
--	--	--	---	--	---	------------------------

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI



KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
PROGRAM S.1
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI Haji Achmad Siddiq Jember

Nama : Dewi Robiatul Adawiyah.
No. Induk Mahasiswa : 211103050028.
Prodi : Psikologi Islam.
Jurusan : Psikologi Industri & Organisasi.
Fakultas : Dakwah.
Judul Skripsi : Hubungan Antara Work-Life Balance dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ Banyuwangi.
Pembimbing : Indah Roziah Choliah, S.Psi., M.Psi.
Tanggal Persetujuan : Tanggal _____ s/d _____

NO.	KONSULTASI PADA TANGGAL	PEMBAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1.	20 - Des - 2024.	Konsultasi Judul & gap research.	
2.	4 - Feb - 2025	Bimbingan bab 1.2 & 3, & hipotesis.	
3.	26 - Feb - 2025	Bimbingan cek bab 1.2, 2.3 dan alat ukur.	
4.	19 - Mar - 2025	Analisis data.	
5.	15 - Mei - 2025	revisi Analisis data.	
6.	22 - Mei - 2025.	transfer alat ukur ke UPB	
7.	27 / 05 / 2025	Revisi Abstrak	
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			

a.n. Dekan
 Ketua Prodi Psikologi Islam.....

 Nurhasanah Fitri, S.Psi., M.Psi.
 NIP. 198712232019032005

Catatan : Kartu Konsultasi ini Harap Dibawa Pada Saat Konsultasi Dengan Dosen Pembimbing Skripsi



Dipindai dengan CamScanner



SURAT IJIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B.6688 /Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/ II /2024 26 November 2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

HRD PT. [REDACTED]

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Dewi Robiatul Adawiyah
NIM : 211103050028
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : VII (tujuh)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Antara Work-Life Balance Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT. [REDACTED] Banyuwangi"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Dipindai dengan CamScanner



SURAT SELESAI PENELITIAN

SURAT KETERANGAN

No: 006/SK/ /V/2025

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :

- a. Nama : Robertus Tulus Setyo Adi
b. Jabatan : HRD PT

Dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : Dewi Robiatul Adawiyah
b. Nim : 211103050028
c. Program Studi : Psikologi Islam
d. Fakultas : Dakwah
e. Bahwa : Mahasiswa tersebut benar telah melaksanakan Penelitian Skripsi di PT terhitung dari tanggal 26 November 2024 s/d 24 April 2025

2. Demikian surat ini dibuat, agar dipergunakan seperlunya.

Banyuwangi, 26 Mei 2025

(Robertus Tulus Setyo Adi)

PT.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Office : Dusun Nganjukan RT 005 / RW 003, Desa Karang Sari, Kec. Sempu, Kab. Banyuwangi
Telephone : (0333) 584 0111, +6282337714808, +6281937621708
e-mail : i@hotmail.com

 Dipindai dengan CamScanner

IJIN PENGGUNAAN ALAT UKUR

3/13/25, 2:42 PM

Gmail - Permohonan Penggunaan Alat Ukur WLBS



Dewi Robiatul Ad <dewirobiatul2004@gmail.com>

Permohonan Penggunaan Alat Ukur WLBS

2 pesan

Dewi Robiatul Ad <dewirobiatul2004@gmail.com>
Kepada: faatin21001@mail.unpad.ac.id

3 Maret 2025 pukul 10.21

Selamat Siang

Saya Dewi Robiatul, mahasiswa psikologi dari Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember.

Saya meminta izin dari Saudara/i Fatin Maimunah mengenai alat ukur Work-Life Balance versi Indonesia yang Anda susun untuk saya gunakan dalam penelitian tugas akhir saya tahun ini, judul tugas akhir saya adalah "Hubungan antara work-life balance dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan"

Saya merasa bahwa alat ukur Anda sesuai dengan penelitian saya, oleh karena itu, saya yakin bahwa menggunakan alat ukur Work-Life Balance versi Indonesia akan sangat membantu penelitian saya dan berkontribusi besar pada pengembangan pengetahuan di Indonesia.

Saya harap Anda bersedia dan tolong balas email ini untuk menindaklanjuti izin saya

Terima kasih banyak 🙏

work life balance idn.pdf
233K

FAATIN MAIMUNAH <faatin21001@mail.unpad.ac.id>
Kepada: Dewi Robiatul Ad <dewirobiatul2004@gmail.com>

12 Maret 2025 pukul 14.33

Selamat siang, Mba

Silahkan langsung digunakan ya. Semoga alat ukur ini dapat membantu kelancaran penelitiannya mba.

Salam,
Faatin Maimunah
[Kutipan teks disembunyikan]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=7ebfff160c&view=pt&search=all&permthid=thread-f:1825541566365529417&simpl=msg-f:182554156636552...> 1/1

2/24/25, 12:38 PM

Gmail - application for using MJIQ



Dewi Robiatul Ad <dewirobiatul2004@gmail.com>

application for using MJIQ

2 pesan

Dewi Robiatul Ad <dewirobiatul2004@gmail.com>
Kepada: antonio.chirumbolo@uniroma1.it

23 Februari 2025 pukul 15.45

Good morning

I am Dewi Robiatul, a psychology student from the KH Achmad Siddiq State Islamic University in Indonesia.

I ask permission from Antonio Chirumbolo regarding the Multidimensional Job Insecurity Questionnaire (MJIQ) measuring tool that you compiled for me to use in my final assignment research this year, the title of my final assignment is "The relationship between work-life balance and job insecurity on employee turnover intention"

I feel that your measuring tool is appropriate to my research, therefore, I am sure that using the Multidimensional Job Insecurity Questionnaire (MJIQ) measuring tool will really help my research and contribute greatly to the development of knowledge in Indonesia.

I hope you are willing and please reply to this email to follow up on my permission

Thank you very much 🙏

Antonio Chirumbolo <antonio.chirumbolo@uniroma1.it>
Kepada: Dewi Robiatul Ad <dewirobiatul2004@gmail.com>

23 Februari 2025 pukul 22.43

Dear Mr. Robiatul,
you have the permission to use the MJIQ for the research of your final assignment.
Thank you for your interest in our work.
Best regards and good luck with your studies,
Antonio Chirumbolo

Antonio Chirumbolo, Ph.D.
Full Professor of Psychometrics
Department of Psychology
Faculty of Medicine & Psychology
Sapienza University of Rome, Italy
Personal web pages:
<https://corsi.dilaurea.uniroma1.it/it/users/antoniochirumbolo@uniroma1.it>
<https://uniroma1.it/antoniochirumbolo/homepage>
<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=6603174963>
<https://scholar.google.it/citations?user=c3c5ZksAAAAJ&hl=it>

[Kutipan teks disembunyikan]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=7ebfff160c&view=pt&search=all&permthid=thread-f:1824837172302725405&simpl=msg-f:182483717230272...> 1/1

2/24/25, 12:39 PM

Gmail - application to use Turnover Intention Scale (TIS-6)



Dewi Robiatul Ad <dewirobiatul2004@gmail.com>

application to use Turnover Intention Scale (TIS-6)

2 pesan

Dewi Robiatul Ad <dewirobiatul2004@gmail.com>
Kepada: roodt@uj.ac.za

18 Februari 2025 pukul 10.11

Good morning

I am Dewi Robiatul, a psychology student from the KH Achmad Siddiq State Islamic University in Indonesia.

I ask permission from Gert Roodt regarding the Turnover Intention Scale (TIS-6) measuring tool that you compiled for me to use in my final assignment research this year, the title of my final assignment is "The relationship between work-life balance and job insecurity on employee turnover intention"

I feel that your measuring tool is appropriate to my research, therefore, I am sure that using the Turnover Intention Scale (TIS-6) measuring tool will really help my research and contribute greatly to the development of knowledge in Indonesia.

I hope you are willing and please reply to this email to follow up on my permission
Thank you very much

roodt@uj.ac.za <roodt@uj.ac.za>
Kepada: Dewi Robiatul Ad <dewirobiatul2004@gmail.com>

18 Februari 2025 pukul 15.26

Dear Dewi

You are welcome to use the TIS for your research (please accept this e-mail as the formal permission letter). For this purpose please find the TIS-15 attached for your convenience. The TIS-6 (version 4) consists of the first six items high-lighted in yellow. You may use any one of these two versions. The TIS is based on the Theory of Planned Behaviour.

The only two conditions for using the TIS are that it may not be used for commercial purposes (but only for post graduate research) and second that it should be properly referenced as (Roodt, 2004) as in the article by Bothma & Roodt (2013) in the *SA Journal of Human Resource Management* (open access).

It is easy to score the TIS-6. Merely add the item scores to get a total score.

The midpoint of the scale is 18 (3 x 6). If the total score is below 18, then it indicates a desire to stay. If the scores are above 18, it indicates a desire to leave

the organisation. The minimum a person can get is 6 (6 x 1) and the maximum is 30 (6 x 5). No item scores need to be reflected (reverse scored) for the TIS-6. Please note

that there are items that need to be reverse scored for the TIS-15 (indicated by an R after the item number).

It is recommended that you conduct a CFA on the item scores to assess the dimensionality of the scale. We found that respondents with a matric (grade 12) tertiary school qualification tend to understand the items better and consequently a uni-dimensional factor structure is obtained.

If you wish to translate the TIS in a local language, you are welcome to do so. It is recommended that a language expert is used in the translate - back translate method. I wish you all the best with your research!

Best regards

Gert

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=7ebfff160c&view=pt&search=all&permthid=thread-a:r6048869622667144619&siml=msg-a:r3418798653235...> 1/2

VALIDITAS TERJEMAH BAHASA UPB UINKHAS

A. Alat Ukur *Job Insecurity*

46

Antonio Chirumbolo, Flavia Urbini, Antonino Callea

Kuesioner Ketidakamanan Kerja Multidimensi										
Bahasa Inggris										
(Sepenuhnya) (salah) untuk saya		Cukup salah bagi saya		Tidak salah atau benar		[Cukup] [benar] untuk saya		Sepenuhnya benar untuk saya		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Saya takut kehilangan pekerjaan saya					1	2	3	4	5
2	Saya berasumsi bahwa organisasi saya akan membutuhkan kapasitas saya juga di masa depan					1	2	3	4	5
3	Saya pikir saya akan kehilangan pekerjaan saya					1	2	3	4	5
4	Saya khawatir gaji saya tidak akan meningkat secara memadai di masa depan					1	2	3	4	5
5	Saya takut saya akan dipecat					1	2	3	4	5
6	Saya merasa bahwa dalam organisasi saya, kontribusi saya akan semakin tidak menentukan					1	2	3	4	5
7	Ada kemungkinan serius bahwa pekerjaan saya berisiko					1	2	3	4	5
8	Saya merasa yakin dengan peluang karir di organisasi saya (R)					1	2	3	4	5
9	Saya khawatir tidak dapat mempertahankan pekerjaan saya					1	2	3	4	5
10	Saya percaya bahwa di masa depan organisasi saya akan memastikan saya mendapatkan pekerjaan dengan tugas-tugas membuat saya berkembang (R)					1	2	3	4	5
11	Saya pikir saya mungkin akan dipecat di masa depan					1	2	3	4	5
12	Saya khawatir bahwa saya akan berakhir dengan melakukan tugas yang tidak menarik di organisasi saya					1	2	3	4	5
13	Saya tidak takut pekerjaan saya berisiko (R)					1	2	3	4	5
14	Saya merasa bahwa peluang karir di organisasi saya tidak akan menguntungkan					1	2	3	4	5
15	Kemungkinan saya akan menjadi pengangguran tinggi					1	2	3	4	5
16	Saya khawatir bahwa di dalam organisasi saya, peran pekerjaan saya akan semakin tidak penting					1	2	3	4	5
17	Saya takut menjadi pengangguran di masa depan					1	2	3	4	5
18	Pertumbuhan gaji saya di organisasi saya sama sekali tidak menjanjikan					1	2	3	4	5
19	Saya yakin saya dapat mempertahankan pekerjaan saya (R)					1	2	3	4	5
20	Saya khawatir bahwa organisasi saya tidak akan membutuhkan kompetensi saya lagi*.					1	2	3	4	5

Catatan. *Item dihapus; (R)= Item dengan skor terbalik.

Diterjemahkan oleh:
IPT Pengembangan Bahasa
Ismail Haji Achmad Siddiq Jember



Penyusunan Bahasa,

Dipindai dengan CamScanner

B. Alat Ukur *Turnover Intention*

SKALA INTENSI TURNOVER (TIS)

Hak Cipta © 2004, G. Roodt

Bagian berikut ini bertujuan untuk memastikan sejauh mana Anda berniat untuk tetap bekerja di organisasi ini.

Bacalah setiap pertanyaan dan tunjukkan jawaban Anda dengan menggunakan skala yang disediakan untuk setiap pertanyaan:

SELAMA 9 BULAN TERAKHIR.....

1	Seberapa sering Anda mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan Anda?	Tidak pernah.	1—2—3—4—5	Selalu
2	Seberapa sering Anda memindai surat kabar untuk mencari peluang kerja alternatif?	Tidak pernah.	1—2—3—4—5	Sepanjang waktu
3	Seberapa memuaskan pekerjaan Anda dalam memenuhi kebutuhan pribadi Anda?	Sangat memuaskan	1—2—3—4—5	Benar-benar tidak memuaskan
4	Seberapa sering Anda merasa frustrasi ketika tidak diberi kesempatan di tempat kerja untuk mencapai tujuan pribadi Anda yang berhubungan dengan pekerjaan?	Tidak pernah.	1—2—3—4—5	Selalu
5	Seberapa sering nilai-nilai pribadi Anda di tempat kerja dikompromikan?	Tidak pernah.	1—2—3—4—5	Selalu
6	Seberapa sering Anda bermimpi untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi Anda?	Tidak pernah.	1—2—3—4—5	Selalu
7	Seberapa besar kemungkinan Anda menerima pekerjaan lain dengan tingkat kompensasi yang sama jika ditawarkan kepada Anda?	Sangat tidak mungkin	1—2—3—4—5	Sangat mungkin
8	Seberapa sering Anda menantikan hari lain di tempat kerja?	Selalu	1—2—3—4—5	Tidak pernah
9	Seberapa sering Anda berpikir untuk memulai bisnis Anda sendiri?	Tidak pernah.	1—2—3—4—5	Selalu
10R	Sejauh mana tanggung jawab menghalangi Anda untuk berhenti dari pekerjaan Anda?	Sampai batas tertentu	1—2—3—4—5	Untuk sebagian besar
11R	Sejauh mana manfaat yang terkait dengan pekerjaan Anda saat ini mencegah Anda dari berhenti dari pekerjaan Anda?	Sampai batas tertentu	1—2—3—4—5	Untuk sebagian besar
12	Seberapa sering Anda merasa gelisah secara emosional ketika tiba di rumah setelah bekerja?	Tidak pernah.	1—2—3—4—5	Sepanjang waktu
13	Sejauh mana pekerjaan Anda saat ini berdampak negatif pada kesejahteraan pribadi Anda?	Sampai batas tertentu	1—2—3—4—5	Untuk sebagian besar
14R	Sejauh mana "rasa takut akan hal yang tidak diketahui", menghalangi Anda untuk berhenti?	Sampai batas tertentu	1—2—3—4—5	Untuk sebagian besar
15	Seberapa sering Anda memindai internet untuk mencari peluang kerja alternatif?	Tidak pernah.	1—2—3—4—5	Sepanjang waktu

Diterjemahkan oleh:
Pengembangan Bahasa
Achmad Siddiq Jember



Dra. SOERHATIN KURNIAWAN, M.Pd., MEd., PhD
NIP. 196507201991032001

Dipindai dengan CamScanner

KUESIONER PENELITIAN
“Pengaruh *Work-life balance* Dan *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention*
Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Banyuwangi”

Identitas responden:

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : L / P

Lama Bekerja :

Berikan tanda centang/*checkbox* (✓) pada salah satu jawaban yang Anda pilih!

Keterangan:

5 : Sangat Sesuai

4 : Sesuai

3 : Netral

2 : Tidak Sesuai

1 : Sangat Tidak Sesuai

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
A. <i>Work-life balance</i>						
1	Setelah melakukan pekerjaan, saya terlalu lelah untuk melakukan hal yang ingin saya lakukan.					
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk menjaga kehidupan pribadi yang ingin saya miliki.					
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan.					
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.					
5	Saya harus meninggalkan kepentingan pribadi karena waktu yang saya habiskan untuk bekerja.					
6	Kehidupan pribadi menguras energi yang saya butuhkan					

	untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
7	Pekerjaan saya memburuk karena semua yang terjadi di kehidupan pribadi saya.					
8	Saya bisa mendedikasikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan saya, jika tuntutan kehidupan pribadi tidak banyak menyita waktu saya.					
9	Saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif karena segala hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya.					
10	Ketika sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan saya.					
11	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk memikirkan hal-hal pribadi saya.					
12	Pekerjaan memberikan saya kekuatan untuk mengikuti kegiatan di luar pekerjaan yang penting bagi saya.					
13	Karena pekerjaan, saya memiliki suasana hati yang lebih baik ketika di rumah.					
14	Hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan, membantu saya mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah.					
15	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik ketika bekerja, karena hal-hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya.					
16	Kehidupan pribadi memberikan saya kekuatan untuk melakukan pekerjaan.					
17	Kehidupan pribadi membantu saya merasa santai dan siap untuk melakukan pekerjaan dihari berikutnya.					
B. Job insecurity						
1	Saya takut kehilangan pekerjaan saya.					
2	Saya berasumsi bahwa organisasi saya akan membutuhkan kapasitas saya juga di masa depan.					
3	Saya pikir saya akan kehilangan pekerjaan saya.					

4	Saya khawatir gaji saya tidak akan meningkat secara memadai di masa depan.					
5	Saya takut saya akan dipecat.					
6	Saya merasa bahwa dalam organisasi saya, kontribusi saya akan semakin tidak menentukan.					
7	Ada kemungkinan besar pekerjaan saya beresiko.					
8	Saya merasa yakin dengan peluang karir di organisasi saya.					
9	Saya khawatir tidak dapat mempertahankan pekerjaan saya.					
10	Saya percaya bahwa di masa depan organisasi saya akan memastikan saya mendapatkan pekerjaan dengan tugas-tugas membuat saya berkembang.					
11	Saya pikir, saya mungkin akan dipecat di masa depan.					
12	Saya khawatir bahwa saya akan berakhir dengan melakukan tugas yang tidak menarik di organisasi saya.					
13	Saya tidak takut pekerjaan saya berisiko.					
14	Saya merasa bahwa peluang karir di organisasi saya tidak akan menguntungkan.					
15	Kemungkinan saya akan menjadi pengangguran tinggi.					
16	Saya khawatir bahwa di dalam organisasi saya, peran pekerjaan saya akan semakin tidak penting.					
17	Saya takut menjadi pengangguran di masa depan.					
18	Pertumbuhan gaji saya di organisasi saya sama sekali tidak menjanjikan.					
19	Saya yakin saya dapat mempertahankan pekerjaan saya.					
20	Saya khawatir bahwa organisasi saya tidak akan membutuhkan kompetensi saya lagi.					
C. Turnover intention						
1	Seberapa sering Anda mempertimbangkan untuk					

	meninggalkan pekerjaan Anda?					
2	Seberapa memuaskan pekerjaan Anda dalam memenuhi kebutuhan pribadi Anda?					
3	Seberapa sering Anda merasa frustrasi ketika tidak diberi kesempatan di tempat kerja untuk mencapai tujuan pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan?					
4	Seberapa sering Anda bermimpi mendapatkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi Anda?					
5	Seberapa besar kemungkinan Anda menerima pekerjaan lain dengan tingkat kompensasi yang sama jika pekerjaan tersebut ditawarkan kepada Anda?					
6	Seberapa sering Anda menantikan hari lain di tempat kerja?					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

TABULASI DATA

A. Tabulasi Data *Work-Life Balance* (X₁)

No	WORK-LIFE BALANCE																	TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	67
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	54
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	68
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	79
5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	55
6	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	55
7	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	80
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	53
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	65
11	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	53
12	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	55
13	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	63
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	36
15	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	37
16	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
17	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	46
18	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	49

20	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	43
21	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	79
22	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	56
23	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	60
24	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	42
25	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	53
26	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	64
27	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	46
28	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	62
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
30	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	55
31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	83
33	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	60
34	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	45
35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
36	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	46
37	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	64
38	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	38
39	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	45
40	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	64
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
42	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	61
43	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	57
44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	56



45	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	42
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	52
47	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
48	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	66
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	33
51	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	64
52	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	53
53	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	52
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
55	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	73
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
57	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	48
58	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	56
59	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	63
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	72
61	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	53
62	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	56
63	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
64	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	43
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	70
66	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	80
67	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	55
68	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
69	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	65

70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
71	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	67
72	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	78
73	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	60
74	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	75
75	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
76	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
77	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	60
78	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	56
79	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	62
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	36
81	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	57
82	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	64
83	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	79
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	52
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
86	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
87	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
88	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	64
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
91	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	64
92	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	73
93	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	51
94	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	55



95	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	55
96	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	41
97	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	63
98	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	65
99	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	58
100	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	55
101	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	46
102	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	56
103	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	56
104	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
105	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	55
106	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	65
107	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	82
108	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	64
109	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	66
110	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	58
111	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	36
112	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	55
113	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	58
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	82
115	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	58
116	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	63
117	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	59
118	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	46
119	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	74



120	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	68
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
122	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	49
123	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	75
124	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	42
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	67
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
127	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	50
128	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
129	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
130	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	56
131	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	38
132	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	60
133	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	48
134	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
135	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	48
136	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	78
137	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	52
138	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	56
139	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	71
140	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	46
141	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	64
142	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	76
143	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	40
144	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	62



145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
146	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
147	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	47
148	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	45
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	66
150	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
151	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	65
152	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	66
153	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
155	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
157	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	81
158	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	66
159	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	45
160	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
161	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	48
162	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
163	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	70
164	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	47
165	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	70
166	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	61
167	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	70
168	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
169	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	57

170	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	52
171	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	47
172	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50
173	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	58
174	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	65
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	66
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	70
177	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	59
178	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	76
179	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	58
180	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
181	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
182	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	46
183	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	49
184	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
185	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	54
186	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
187	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	65
188	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	59
189	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	51
190	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	42
191	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	55
192	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	69
193	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	62
194	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	43

195	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	64
196	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	65
197	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
198	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	65
199	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	61
200	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	47
201	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	65
202	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
203	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	70
204	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	73
205	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	44
206	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	47
207	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	66
208	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	67
209	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	66
210	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
211	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67
212	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	71
213	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
214	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	67
215	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	54
216	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	72
217	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	50
218	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	57
219	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	53



220	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	62
221	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
222	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	37
223	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	67
224	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	39
225	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
226	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	72
227	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	58
228	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	43
229	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	49
230	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
231	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	51
232	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	63
233	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	61
234	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	52
235	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
236	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67
237	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	33
238	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	63
239	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
240	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	71
241	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	52
242	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	58
243	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	66
244	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69

245	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	44
246	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	53
247	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	53
248	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	52
249	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	79
250	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	64
251	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	44
252	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	71
253	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
254	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	70
255	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	41
256	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	55
257	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	75
258	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	52
259	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65
260	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67
261	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	49
262	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	58
263	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
264	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
265	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	57
266	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	46
267	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	80
268	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	41
269	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54

270	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	64
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

B. Tabulasi Data *Job Insecurity* (X₂)

No	JOB INSECURITY																				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	TOTAL
1	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	83
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63
5	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	53
6	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	70
7	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	66
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
9	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	65
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	62
11	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	63
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	83
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	55
15	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	90
16	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
17	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	68
18	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	76
19	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	64
20	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60



21	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	66
22	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58
24	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	73
25	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	70
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	58
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
28	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	70
29	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
30	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	76
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	58
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	61
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	76
34	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	64
36	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	67
37	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	82
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	59
39	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	68
40	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
41	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	64
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
43	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	79
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
45	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	81



46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
47	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	75
48	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	64
49	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	73
50	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	64
51	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	66
52	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
53	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57
54	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	90
55	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	55
56	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	53
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	80
58	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	73
59	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	75
60	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	74
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	62
62	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57
63	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	65
64	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
65	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
67	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
68	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	62
69	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	71
70	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	60



71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
72	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	74
73	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	71
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	62
75	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
76	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	67
77	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	47
78	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	50
79	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	60
80	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
81	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	68
82	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	85
83	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	80
84	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
85	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	64
86	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	55
87	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	67
88	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	63
89	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	68
90	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	57	
91	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	72
92	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	84
93	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
94	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	69
95	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77

96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	60
97	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	70
98	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	65
99	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	67
100	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	55
101	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	67
102	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	75
103	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	79
104	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76
105	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	96
106	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	55
107	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	77
108	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	67
109	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	91
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	59
111	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
113	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	41
114	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
115	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
116	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	71
117	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	70
118	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	91
119	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	79
120	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58



121	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	54
122	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	73
123	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	47
124	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	86
125	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
126	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
127	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	46
128	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82
129	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	62
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
131	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	49
132	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
133	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	68
134	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	66
135	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
136	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	72
137	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	55
138	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	64
139	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	65
140	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	72
141	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
142	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	55
143	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	48
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	63



146	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
147	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	85
148	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	65
149	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
150	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	67
151	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	90
152	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	84
153	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
155	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	75
156	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84
157	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	54
158	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	76
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
160	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	43
161	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	50
162	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	62
164	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	77
165	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	84
166	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	70
167	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	85
168	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	48
169	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	46
170	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	64



171	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	74
172	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	64
173	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
174	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	63
175	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	51
176	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	73
177	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	74
178	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55
179	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
180	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	54
181	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	68
182	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
183	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	54
184	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	71
185	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
186	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	54
187	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
188	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	54
189	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
190	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	52
191	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	87
192	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	66
193	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
194	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	70
195	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62



196	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	62
197	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	73
198	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	77
199	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58
200	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	59
201	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	63
202	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
203	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	45
204	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	82
205	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
206	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	61
207	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	70
208	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	70
209	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
210	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
211	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	64
212	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	56
213	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	46
214	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	65
215	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
216	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	52
217	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
218	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	51
219	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	82
220	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	77



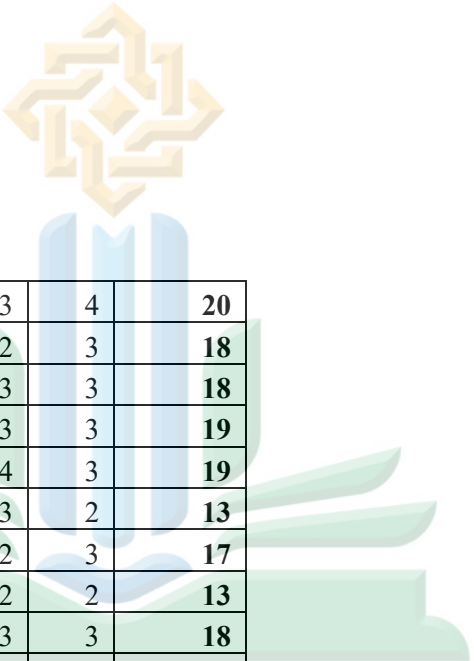
221	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	67
222	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	83
223	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	65
224	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	54
225	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
226	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	74
227	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	55
228	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	63
229	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	56
230	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	51
231	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
232	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	86
233	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	49
234	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	75
235	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
236	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	60
237	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	58
238	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	53
239	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	67
240	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
241	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	74
242	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	65
243	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	62
244	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	57
245	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	58



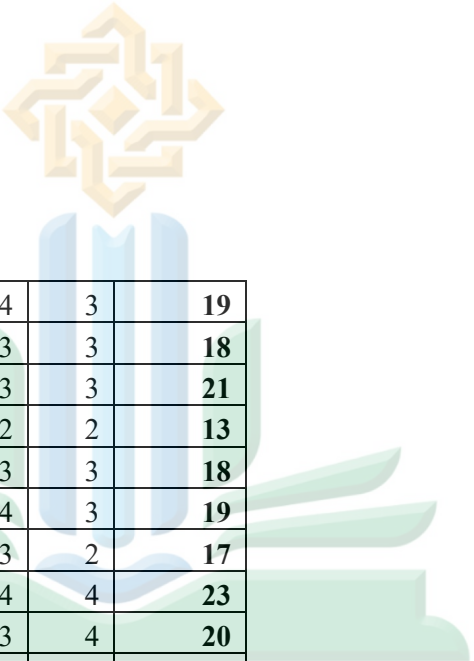
246	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75
247	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	70
248	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	57
249	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	68
250	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	76
251	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	46
252	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	72
253	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
254	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	76
255	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
256	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	42
257	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	47
258	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	65
259	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	71
260	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	57
261	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	72
262	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	46
263	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64
264	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	50
265	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
266	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
267	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58
268	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
269	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
270	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61

C. Tabulasi Data *Turnover Intention* (Y)

No	<i>TURNOVER INTENTION</i>						TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
1	4	4	4	4	4	3	23
2	2	2	2	3	2	2	13
3	4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	4	24
5	2	2	2	2	2	2	12
6	3	3	3	3	3	3	18
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	3	3	3	3	3	18
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	4	3	3	4	3	20
13	4	4	4	4	4	4	24
14	2	2	3	2	2	2	13
15	3	4	4	4	3	4	22
16	2	2	3	2	2	2	13
17	3	3	3	2	2	2	15
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	2	3	4	2	3	17
20	3	3	2	3	3	2	16
21	3	4	4	4	4	4	23

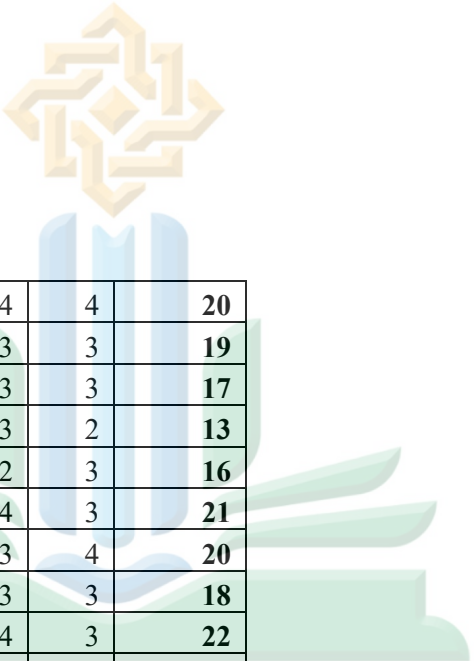


22	3	4	3	3	3	4	20
23	3	3	3	4	2	3	18
24	3	3	3	3	3	3	18
25	3	3	3	4	3	3	19
26	3	3	3	3	4	3	19
27	2	2	2	2	3	2	13
28	3	3	3	3	2	3	17
29	2	3	2	2	2	2	13
30	3	3	3	3	3	3	18
31	3	3	2	3	3	3	17
32	4	4	3	4	4	4	23
33	3	3	3	4	3	3	19
34	3	3	3	2	3	2	16
35	4	4	3	4	3	4	22
36	2	2	2	2	2	3	13
37	3	4	4	4	4	4	23
38	2	2	3	3	3	2	15
39	2	2	3	2	3	2	14
40	3	3	3	4	3	3	19
41	3	3	3	4	4	3	20
42	3	4	3	3	3	4	20
43	3	3	3	4	4	4	21
44	4	4	3	4	4	4	23
45	3	3	3	2	3	3	17
46	3	3	3	3	3	3	18

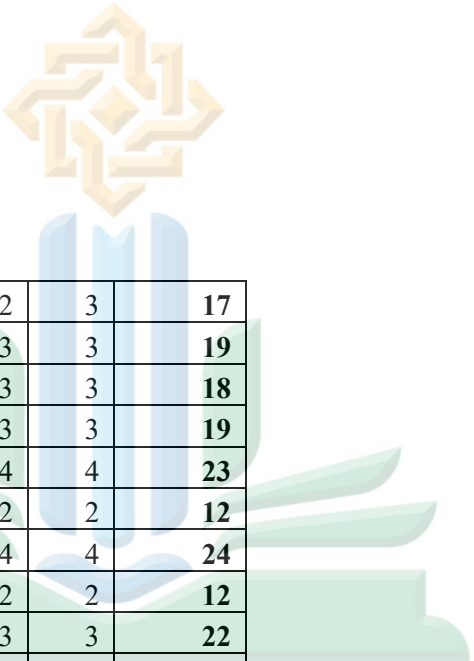


47	3	3	3	3	4	3	19
48	3	3	3	3	3	3	18
49	3	4	4	4	3	3	21
50	2	3	2	2	2	2	13
51	3	3	3	3	3	3	18
52	3	3	3	3	4	3	19
53	3	3	3	3	3	2	17
54	4	4	3	4	4	4	23
55	3	4	3	3	3	4	20
56	3	3	3	3	3	3	18
57	3	3	3	3	3	3	18
58	3	3	3	3	3	3	18
59	4	3	3	3	3	4	20
60	3	4	4	3	4	3	21
61	3	3	3	3	3	3	18
62	2	3	2	2	3	2	14
63	3	3	3	3	3	2	17
64	3	3	3	4	3	3	19
65	4	4	4	3	4	4	23
66	4	4	4	4	4	4	24
67	3	2	2	3	3	2	15
68	3	3	3	3	2	3	17
69	3	3	3	2	2	3	16
70	3	3	4	3	3	3	19
71	3	3	3	3	3	3	18

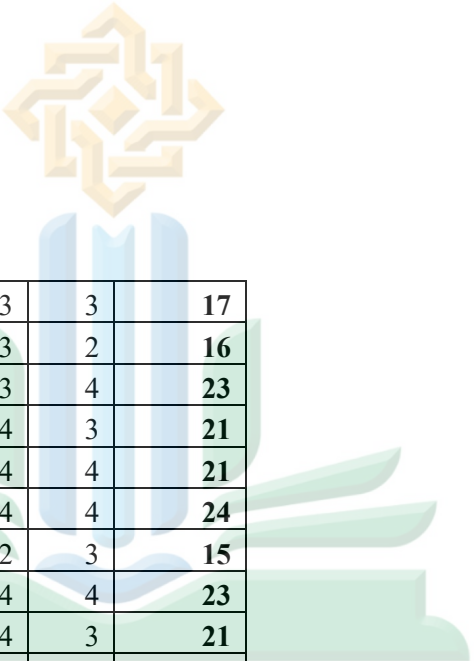
72	4	4	3	3	3	3	20
73	3	3	3	4	3	3	19
74	3	3	3	3	2	3	17
75	3	3	3	3	3	3	18
76	3	4	3	4	3	4	21
77	3	2	3	3	3	2	16
78	3	3	3	2	3	3	17
79	3	3	3	3	3	3	18
80	2	3	3	3	3	2	16
81	3	3	3	3	3	3	18
82	4	4	4	4	4	4	24
83	4	4	4	5	4	4	25
84	3	3	3	3	3	3	18
85	4	3	3	3	3	3	19
86	3	3	2	2	2	2	14
87	3	3	2	3	3	4	18
88	3	3	3	3	3	3	18
89	3	3	3	3	3	3	18
90	3	4	3	3	2	3	18
91	3	3	3	3	3	2	17
92	4	4	4	4	4	4	24
93	3	2	2	2	2	3	14
94	3	4	3	3	3	3	19
95	3	4	2	3	3	3	18
96	2	2	2	2	2	3	13



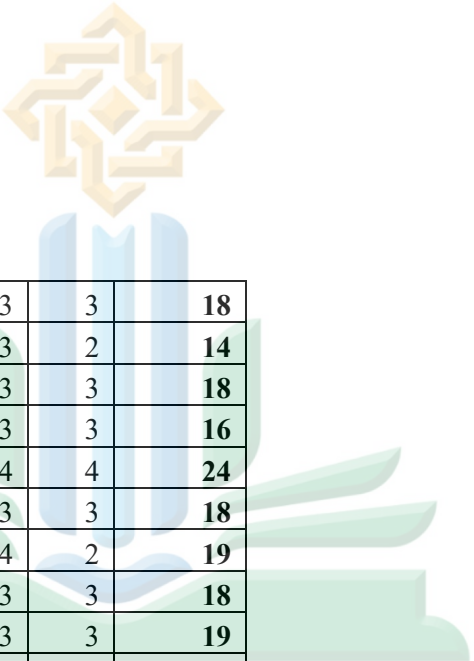
97	3	3	3	3	4	4	20
98	3	3	4	3	3	3	19
99	2	3	3	3	3	3	17
100	2	2	2	2	3	2	13
101	2	3	3	3	2	3	16
102	3	4	3	4	4	3	21
103	3	3	3	4	3	4	20
104	3	3	3	3	3	3	18
105	4	4	3	4	4	3	22
106	2	3	3	2	3	3	16
107	3	3	3	3	3	3	18
108	3	3	3	3	3	3	18
109	4	4	4	3	4	3	22
110	3	3	2	4	4	3	19
111	3	2	3	3	3	2	16
112	3	3	3	3	3	3	18
113	2	3	2	2	2	3	14
114	3	3	3	3	3	3	18
115	3	3	4	4	4	3	21
116	3	3	3	3	3	3	18
117	3	3	4	3	3	3	19
118	3	3	4	4	4	3	21
119	3	4	3	4	4	3	21
120	3	3	3	3	3	3	18
121	3	3	3	3	3	2	17



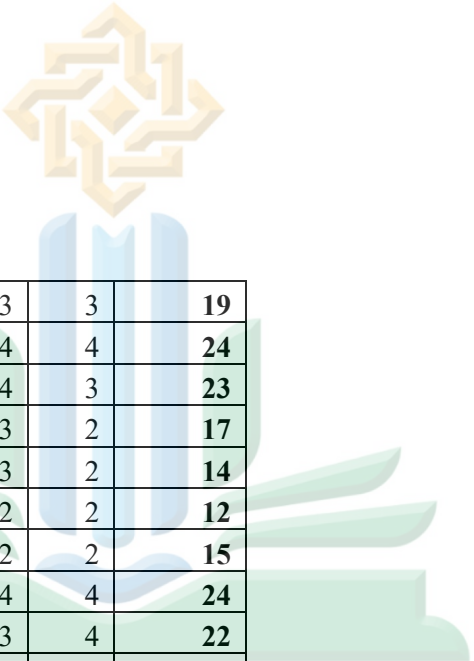
122	2	3	3	4	2	3	17
123	4	3	3	3	3	3	19
124	3	3	3	3	3	3	18
125	3	3	4	3	3	3	19
126	3	4	4	4	4	4	23
127	2	2	2	2	2	2	12
128	4	4	4	4	4	4	24
129	2	2	2	2	2	2	12
130	4	4	4	4	3	3	22
131	2	3	3	3	2	3	16
132	3	2	2	2	2	2	13
133	2	2	2	3	2	3	14
134	3	3	3	3	3	3	18
135	2	3	2	2	2	2	13
136	3	3	4	4	3	4	21
137	2	2	3	2	2	2	13
138	3	3	3	3	3	3	18
139	3	4	3	4	4	3	21
140	3	4	3	3	3	3	19
141	3	4	4	4	3	3	21
142	2	3	3	3	3	2	16
143	2	2	2	2	2	2	12
144	4	4	3	4	4	4	23
145	3	3	3	3	3	3	18
146	4	4	3	4	3	4	22



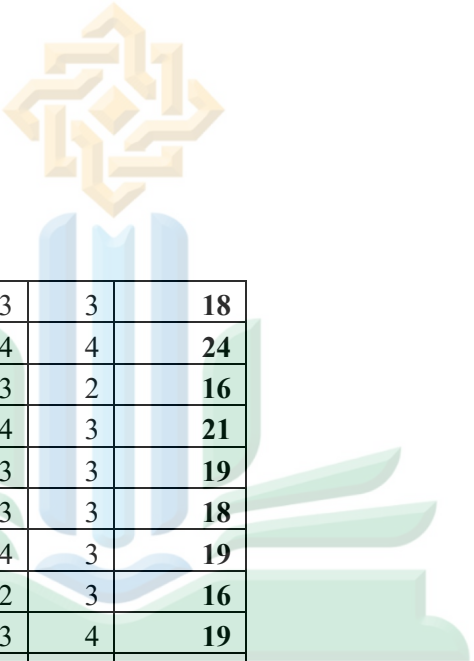
147	3	3	2	3	3	3	17
148	3	3	2	3	3	2	16
149	4	4	4	4	3	4	23
150	4	3	4	3	4	3	21
151	3	3	3	4	4	4	21
152	4	4	4	4	4	4	24
153	3	2	3	2	2	3	15
154	4	3	4	4	4	4	23
155	3	4	4	3	4	3	21
156	3	2	3	3	3	3	17
157	3	4	3	3	3	4	20
158	3	3	3	3	2	3	17
159	3	3	3	3	4	3	19
160	3	3	3	2	2	3	16
161	1	2	2	2	2	3	12
162	3	3	3	3	3	3	18
163	3	3	3	3	3	3	18
164	3	3	3	3	3	2	17
165	3	3	4	4	4	3	21
166	3	3	3	3	3	4	19
167	4	3	4	3	4	4	22
168	3	4	4	4	4	4	23
169	2	2	2	2	2	2	12
170	3	3	4	3	3	3	19
171	3	3	3	3	3	3	18



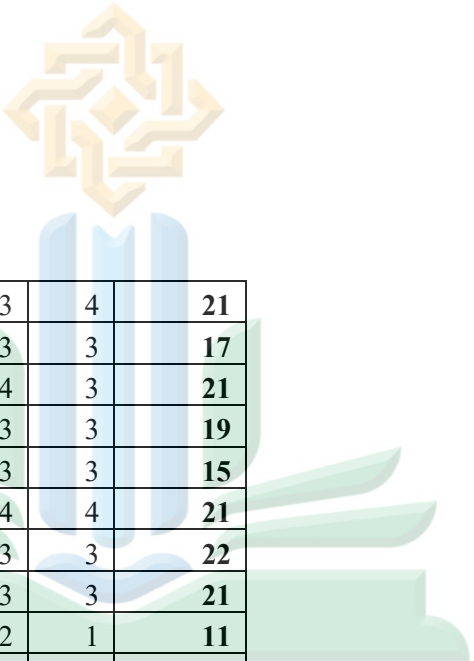
172	3	3	3	3	3	3	18
173	3	2	2	2	3	2	14
174	3	3	3	3	3	3	18
175	2	3	3	2	3	3	16
176	4	4	4	4	4	4	24
177	3	3	3	3	3	3	18
178	3	3	3	4	4	2	19
179	3	3	3	3	3	3	18
180	3	3	3	4	3	3	19
181	3	4	4	3	3	3	20
182	3	3	2	3	2	3	16
183	2	2	2	3	2	2	13
184	4	4	3	4	4	4	23
185	3	3	3	3	3	2	17
186	3	3	3	3	3	3	18
187	4	2	3	3	3	3	18
188	3	3	3	3	3	3	18
189	3	2	3	3	3	3	17
190	2	2	2	2	2	2	12
191	4	3	3	4	4	3	21
192	3	3	3	3	3	3	18
193	3	3	3	3	3	3	18
194	2	2	2	2	2	2	12
195	3	3	4	3	3	3	19
196	3	4	4	3	3	3	20



197	3	3	4	3	3	3	19
198	4	4	4	4	4	4	24
199	4	4	4	4	4	3	23
200	3	3	3	3	3	2	17
201	2	3	2	2	3	2	14
202	2	2	2	2	2	2	12
203	3	2	3	3	2	2	15
204	4	4	4	4	4	4	24
205	4	4	3	4	3	4	22
206	2	3	3	3	3	3	17
207	3	4	3	4	4	3	21
208	3	3	3	3	3	3	18
209	4	4	4	4	4	4	24
210	4	3	3	4	3	4	21
211	3	4	3	3	3	3	19
212	3	3	3	2	2	3	16
213	2	2	3	3	3	3	16
214	3	4	4	4	4	3	22
215	3	2	3	2	3	3	16
216	4	3	4	4	4	3	22
217	3	3	3	3	3	3	18
218	2	2	2	3	3	3	15
219	3	3	3	3	3	3	18
220	4	4	3	4	4	4	23
221	4	4	4	3	3	4	22



222	3	3	3	3	3	3	18
223	4	4	4	4	4	4	24
224	3	3	3	2	3	2	16
225	4	3	4	3	4	3	21
226	4	3	3	3	3	3	19
227	3	3	3	3	3	3	18
228	3	3	3	3	4	3	19
229	3	2	3	3	2	3	16
230	3	3	3	3	3	4	19
231	3	3	4	4	3	3	20
232	4	4	3	3	4	4	22
233	2	3	3	3	3	3	17
234	4	3	3	3	3	3	19
235	3	3	3	4	4	4	21
236	2	2	3	3	3	3	16
237	2	2	2	2	2	2	12
238	3	2	3	2	3	2	15
239	3	3	3	2	3	3	17
240	3	3	3	3	3	3	18
241	3	3	3	3	3	3	18
242	2	2	3	3	3	3	16
243	3	3	3	4	3	4	20
244	4	3	3	3	3	3	19
245	3	3	3	3	3	2	17
246	4	3	4	3	3	3	20



247	4	4	3	3	3	4	21
248	3	3	2	3	3	3	17
249	4	4	3	3	4	3	21
250	4	3	3	3	3	3	19
251	3	2	2	2	3	3	15
252	3	4	3	3	4	4	21
253	4	4	4	4	3	3	22
254	3	4	4	4	3	3	21
255	2	2	2	2	2	1	11
256	2	3	3	2	3	3	16
257	3	3	2	3	3	3	17
258	3	3	4	2	3	3	18
259	3	3	3	3	3	3	18
260	3	3	3	3	3	2	17
261	3	3	3	4	3	4	20
262	2	2	3	2	2	2	13
263	2	2	2	2	2	2	12
264	3	3	2	2	3	2	15
265	3	2	2	3	3	3	16
266	3	2	2	2	3	3	15
267	3	3	3	3	4	3	19
268	3	2	2	2	3	2	14
269	4	5	3	4	4	4	24
270	3	3	2	2	2	3	15

TRANSFORMASI DATA

A. Work-Life Balance (X_1)

No	WORK-LIFE BALANCE																
1	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	3,448	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
2	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	4,559	3,448	4,582	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	4,546
3	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	5,796	4,607	3,431	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
4	5,741	5,836	5,758	4,558	5,777	5,538	5,575	5,796	5,857	5,815	4,305	4,609	5,815	4,572	4,256	4,563	5,758
5	4,508	3,371	3,403	4,558	3,458	4,331	3,170	3,428	4,607	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
6	3,404	3,371	3,403	4,558	3,458	3,220	3,170	4,559	3,448	4,582	3,153	3,436	3,488	4,572	3,103	3,411	3,408
7	5,741	5,836	4,541	4,558	5,777	4,331	5,575	5,796	5,857	5,815	4,305	5,878	5,815	4,572	5,500	5,836	5,758
8	4,508	4,579	4,541	4,558	5,777	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
9	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	4,305	3,436	3,488	4,572	3,103	3,411	3,408
10	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	3,170	4,559	4,607	3,431	3,153	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
11	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	4,350	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	4,563	3,408
12	4,508	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	4,350	4,559	4,607	3,431	2,075	3,436	3,488	3,427	3,103	4,563	3,408
13	4,508	4,579	4,541	3,399	4,563	4,331	3,170	4,559	4,607	4,582	3,153	4,609	3,488	4,572	4,256	3,411	4,546
14	2,310	2,129	2,244	2,261	2,340	2,122	1,988	2,294	2,278	2,261	3,153	2,261	2,278	2,278	3,103	2,278	2,244
15	2,310	3,371	3,403	2,261	2,340	2,122	1,988	2,294	2,278	2,261	2,075	2,261	2,278	2,278	1,999	2,278	3,408
16	4,508	3,371	3,403	3,399	3,458	4,331	3,170	2,294	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
17	3,404	3,371	3,403	2,261	2,340	2,122	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	2,278	3,103	2,278	3,408
18	4,508	3,371	3,403	4,558	3,458	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
19	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	2,075	3,436	3,488	2,278	3,103	3,411	3,408
20	2,310	3,371	2,244	2,261	3,458	3,220	1,988	3,428	3,448	3,431	2,075	2,261	3,488	2,278	1,999	3,411	3,408



21	4,508	5,836	4,541	5,836	5,777	4,331	4,350	5,796	5,857	4,582	5,595	4,609	5,815	5,815	5,500	5,836	5,758
22	3,404	2,129	4,541	4,558	4,563	3,220	3,170	3,428	4,607	3,431	4,305	3,436	3,488	3,427	3,103	4,563	3,408
23	3,404	4,579	3,403	4,558	4,563	3,220	4,350	3,428	4,607	3,431	4,305	3,436	3,488	4,572	4,256	3,411	4,546
24	2,310	2,129	2,244	3,399	3,458	3,220	1,988	3,428	2,278	3,431	2,075	3,436	2,278	3,427	1,999	3,411	2,244
25	3,404	3,371	4,541	3,399	3,458	2,122	3,170	4,559	3,448	3,431	4,305	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
26	4,508	3,371	4,541	4,558	3,458	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	3,103	3,411	4,546
27	3,404	3,371	2,244	3,399	2,340	2,122	3,170	3,428	3,448	2,261	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	2,278	3,408
28	3,404	3,371	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	3,448	4,582	4,305	3,436	3,488	3,427	3,103	4,563	5,758
29	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
30	3,404	4,579	4,541	4,558	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	4,609	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
31	3,404	3,371	3,403	3,399	2,340	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	2,278	3,103	3,411	3,408
32	5,741	5,836	5,758	5,836	5,777	5,538	5,575	5,796	5,857	5,815	5,595	5,878	5,815	5,815	5,500	4,563	4,546
33	3,404	4,579	4,541	4,558	3,458	4,331	4,350	4,559	3,448	4,582	4,305	3,436	4,635	3,427	3,103	3,411	3,408
34	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	2,122	1,988	2,294	3,448	3,431	2,075	3,436	2,278	2,278	3,103	3,411	3,408
35	4,508	4,579	4,541	4,558	5,777	4,331	4,350	5,796	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
36	3,404	3,371	3,403	3,399	2,340	2,122	3,170	2,294	2,278	3,431	3,153	2,261	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
37	4,508	4,579	4,541	4,558	3,458	4,331	3,170	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	3,103	3,411	4,546
38	3,404	2,129	3,403	3,399	2,340	2,122	1,988	2,294	2,278	2,261	3,153	2,261	2,278	2,278	1,999	2,278	2,244
39	2,310	3,371	3,403	2,261	3,458	2,122	3,170	3,428	3,448	3,431	2,075	2,261	3,488	3,427	3,103	3,411	2,244
40	3,404	4,579	3,403	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	3,436	4,635	4,572	4,256	4,563	3,408
41	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	5,538	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
42	3,404	4,579	3,403	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	3,153	4,609	4,635	3,427	3,103	3,411	3,408
43	3,404	4,579	4,541	3,399	3,458	4,331	3,170	3,428	3,448	3,431	4,305	3,436	3,488	4,572	4,256	3,411	3,408
44	4,508	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	4,582	4,305	3,436	3,488	4,572	4,256	3,411	3,408
45	3,404	3,371	2,244	3,399	3,458	2,122	3,170	2,294	2,278	2,261	2,075	2,261	3,488	2,278	1,999	3,411	3,408



46	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	4,572	1,999	3,411	4,546
47	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	4,331	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
48	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	5,575	4,559	3,448	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
49	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	3,170	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	3,103	4,563	4,546
50	2,310	2,129	2,244	2,261	2,340	2,122	1,988	2,294	2,278	2,261	2,075	2,261	2,278	2,278	1,000	2,278	2,244
51	4,508	4,579	3,403	4,558	4,563	3,220	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	3,488	3,427	4,256	4,563	4,546
52	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	4,350	4,559	3,448	2,261	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	4,563	3,408
53	3,404	4,579	3,403	3,399	3,458	3,220	4,350	3,428	3,448	3,431	2,075	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
54	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
55	4,508	4,579	5,758	5,836	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	5,595	4,609	4,635	5,815	4,256	4,563	5,758
56	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	5,500	4,563	4,546
57	3,404	3,371	2,244	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	2,278	1,999	3,411	3,408
58	3,404	3,371	4,541	4,558	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	4,305	3,436	4,635	4,572	3,103	3,411	3,408
59	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	3,428	4,607	3,431	4,305	3,436	4,635	4,572	3,103	4,563	3,408
60	5,741	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	5,815	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	5,836	5,758
61	3,404	3,371	4,541	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	2,278	3,431	3,153	3,436	4,635	3,427	3,103	4,563	3,408
62	3,404	4,579	4,541	3,399	4,563	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	4,305	3,436	3,488	3,427	4,256	3,411	3,408
63	2,310	3,371	3,403	2,261	2,340	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
64	2,310	3,371	3,403	3,399	2,340	3,220	3,170	2,294	2,278	2,261	3,153	2,261	2,278	3,427	3,103	3,411	2,244
65	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	5,878	5,815	4,572	4,256	4,563	4,546
66	5,741	4,579	5,758	5,836	5,777	5,538	5,575	5,796	5,857	5,815	5,595	5,878	4,635	4,572	5,500	4,563	4,546
67	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	4,331	3,170	3,428	3,448	4,582	3,153	4,609	3,488	3,427	3,103	3,411	4,546
68	4,508	4,579	4,541	4,558	5,777	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
69	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	3,220	4,350	4,559	3,448	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	3,411	4,546
70	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408



71	5,741	3,371	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	3,431	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
72	4,508	4,579	5,758	4,558	5,777	5,538	5,575	4,559	5,857	5,815	5,595	5,878	5,815	5,815	4,256	4,563	4,546
73	3,404	3,371	3,403	4,558	4,563	3,220	3,170	3,428	3,448	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	3,103	4,563	4,546
74	5,741	4,579	4,541	4,558	5,777	5,538	4,350	4,559	5,857	4,582	4,305	4,609	5,815	4,572	4,256	5,836	5,758
75	2,310	2,129	1,000	2,261	2,340	1,000	1,000	2,294	2,278	2,261	2,075	2,261	2,278	2,278	1,999	2,278	2,244
76	5,741	4,579	3,403	5,836	4,563	4,331	4,350	4,559	3,448	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
77	4,508	3,371	4,541	3,399	4,563	4,331	4,350	3,428	4,607	4,582	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	4,563	4,546
78	3,404	4,579	3,403	3,399	3,458	3,220	4,350	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	4,635	3,427	4,256	4,563	3,408
79	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	3,220	3,170	4,559	4,607	4,582	4,305	3,436	3,488	4,572	3,103	4,563	3,408
80	2,310	2,129	2,244	2,261	2,340	2,122	1,988	2,294	2,278	3,431	2,075	2,261	3,488	2,278	1,999	2,278	2,244
81	4,508	3,371	3,403	3,399	4,563	3,220	3,170	4,559	3,448	3,431	4,305	3,436	3,488	3,427	4,256	4,563	3,408
82	4,508	4,579	4,541	4,558	3,458	4,331	4,350	4,559	4,607	3,431	4,305	4,609	4,635	4,572	3,103	4,563	3,408
83	5,741	4,579	5,758	5,836	5,777	5,538	5,575	4,559	4,607	4,582	5,595	5,878	5,815	4,572	5,500	5,836	4,546
84	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	4,635	3,427	3,103	3,411	3,408
85	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
86	3,404	4,579	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
87	4,508	5,836	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
88	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	3,220	3,170	3,428	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	3,411	4,546
89	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
90	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
91	4,508	4,579	4,541	4,558	3,458	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	3,153	3,436	4,635	3,427	4,256	4,563	4,546
92	4,508	4,579	5,758	4,558	4,563	5,538	5,575	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	5,815	4,572	4,256	5,836	4,546
93	3,404	3,371	3,403	2,261	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	4,305	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
94	4,508	3,371	3,403	4,558	4,563	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	4,563	3,408
95	3,404	3,371	3,403	3,399	4,563	3,220	4,350	3,428	3,448	4,582	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	4,546



96	2,310	2,129	2,244	2,261	3,458	3,220	3,170	2,294	3,448	2,261	2,075	3,436	2,278	3,427	3,103	2,278	2,244
97	3,404	3,371	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	3,431	3,153	4,609	4,635	4,572	3,103	4,563	4,546
98	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	3,428	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	3,427	3,103	4,563	4,546
99	4,508	3,371	4,541	4,558	3,458	3,220	4,350	3,428	4,607	4,582	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	4,546
100	4,508	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	4,607	4,582	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	4,546
101	2,310	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	2,278	3,431	3,153	3,436	2,278	3,427	1,999	2,278	3,408
102	3,404	4,579	4,541	3,399	3,458	3,220	3,170	4,559	4,607	3,431	3,153	3,436	4,635	3,427	3,103	3,411	3,408
103	3,404	4,579	3,403	3,399	4,563	4,331	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	4,572	4,256	3,411	3,408
104	3,404	2,129	4,541	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
105	3,404	3,371	4,541	3,399	3,458	4,331	3,170	3,428	3,448	3,431	4,305	3,436	4,635	3,427	3,103	3,411	3,408
106	4,508	4,579	3,403	4,558	4,563	4,331	4,350	3,428	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	3,427	4,256	4,563	4,546
107	5,741	5,836	5,758	5,836	5,777	4,331	5,575	5,796	5,857	5,815	5,595	4,609	5,815	5,815	5,500	5,836	4,546
108	4,508	4,579	4,541	4,558	3,458	4,331	4,350	3,428	4,607	4,582	4,305	4,609	3,488	3,427	4,256	4,563	4,546
109	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	3,170	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	3,488	4,572	4,256	4,563	4,546
110	4,508	3,371	4,541	4,558	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	4,305	4,609	3,488	3,427	3,103	4,563	4,546
111	2,310	2,129	2,244	2,261	2,340	2,122	1,988	2,294	3,448	2,261	2,075	2,261	2,278	2,278	1,999	3,411	2,244
112	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	4,607	3,431	4,305	4,609	4,635	3,427	3,103	3,411	3,408
113	4,508	3,371	3,403	4,558	3,458	3,220	3,170	4,559	3,448	4,582	3,153	3,436	3,488	4,572	4,256	3,411	4,546
114	5,741	5,836	5,758	5,836	5,777	5,538	5,575	5,796	5,857	5,815	5,595	4,609	4,635	5,815	5,500	4,563	5,758
115	4,508	3,371	3,403	4,558	3,458	3,220	4,350	4,559	3,448	3,431	4,305	3,436	3,488	3,427	4,256	3,411	4,546
116	3,404	4,579	4,541	3,399	4,563	3,220	4,350	4,559	4,607	4,582	3,153	4,609	4,635	4,572	4,256	3,411	4,546
117	3,404	3,371	4,541	3,399	3,458	4,331	3,170	4,559	3,448	4,582	3,153	4,609	3,488	4,572	4,256	4,563	3,408
118	3,404	3,371	3,403	2,261	2,340	2,122	3,170	3,428	3,448	2,261	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	2,244
119	5,741	4,579	4,541	5,836	4,563	4,331	5,575	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	5,815	4,572	5,500	4,563	5,758
120	4,508	4,579	4,541	5,836	4,563	4,331	5,575	3,428	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	3,411	4,546



121	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
122	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	1,988	3,428	3,448	2,261	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
123	4,508	5,836	4,541	4,558	4,563	5,538	5,575	4,559	4,607	4,582	4,305	5,878	4,635	5,815	5,500	5,836	4,546
124	2,310	3,371	3,403	3,399	2,340	2,122	3,170	2,294	3,448	2,261	3,153	2,261	2,278	3,427	3,103	2,278	2,244
125	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	3,427	4,256	4,563	4,546
126	5,741	5,836	5,758	5,836	5,777	5,538	5,575	5,796	5,857	5,815	5,595	5,878	5,815	5,815	5,500	5,836	5,758
127	2,310	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	1,988	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	4,256	3,411	3,408
128	3,404	3,371	3,403	3,399	2,340	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
129	4,508	3,371	3,403	4,558	4,563	3,220	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	3,408
130	3,404	4,579	3,403	3,399	3,458	4,331	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	4,572	3,103	4,563	4,546
131	2,310	2,129	3,403	2,261	2,340	3,220	1,988	2,294	2,278	2,261	2,075	2,261	2,278	2,278	3,103	2,278	3,408
132	4,508	3,371	3,403	4,558	4,563	4,331	4,350	4,428	4,607	3,431	3,153	4,609	3,488	3,427	4,256	4,563	3,408
133	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	1,988	3,428	3,448	3,431	2,075	3,436	2,278	3,427	3,103	3,411	3,408
134	4,508	4,579	4,541	3,399	3,458	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
135	3,404	3,371	3,403	3,399	2,340	3,220	3,170	3,428	3,448	2,261	3,153	2,261	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
136	4,508	5,836	5,758	5,836	5,777	5,538	4,350	4,559	5,857	4,582	4,305	5,878	5,815	5,815	4,256	5,836	4,546
137	2,310	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	4,559	3,448	3,431	3,153	3,436	4,635	3,427	3,103	3,411	3,408
138	3,404	3,371	3,403	4,558	4,563	4,331	3,170	4,559	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	4,563	3,408
139	4,508	4,579	4,541	5,836	4,563	4,331	4,350	5,796	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	5,500	4,563	4,546
140	3,404	3,371	3,403	3,399	2,340	2,122	3,170	3,428	2,278	2,261	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	2,278	3,408
141	4,508	3,371	3,403	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	3,448	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	3,103	4,563	4,546
142	5,741	5,836	5,758	5,836	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	5,815	5,595	4,609	4,635	5,815	4,256	4,563	5,758
143	2,310	3,371	2,244	2,261	3,458	2,122	1,988	3,428	2,278	2,261	3,153	2,261	3,488	3,427	1,999	2,278	2,244
144	4,508	4,579	4,541	3,399	4,563	4,331	4,350	3,428	3,448	4,582	3,153	3,436	3,488	4,572	4,256	4,563	4,546
145	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	3,488	4,572	4,256	4,563	4,546



146	4,508	4,579	5,758	4,558	5,777	5,538	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
147	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	2,294	3,448	2,261	3,153	3,436	3,488	3,427	1,999	3,411	2,244
148	3,404	3,371	3,403	3,399	2,340	3,220	3,170	2,294	2,278	3,431	2,075	3,436	2,278	3,427	3,103	3,411	2,244
149	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	3,488	4,572	3,103	4,563	4,546
150	4,508	4,579	4,541	4,558	3,458	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
151	4,508	4,579	4,541	4,558	3,458	4,331	4,350	4,559	4,607	3,431	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	3,408
152	4,508	3,371	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	3,488	4,572	4,256	4,563	4,546
153	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
154	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	3,488	4,572	4,256	4,563	4,546
155	4,508	3,371	4,541	3,399	3,458	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
156	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
157	5,741	5,836	5,758	5,836	5,777	5,538	4,350	5,796	4,607	5,815	5,595	5,878	5,815	5,815	5,500	4,563	4,546
158	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	3,436	3,488	4,572	4,256	4,563	4,546
159	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	2,122	1,988	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	2,278	2,278	1,999	3,411	2,244
160	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
161	3,404	3,371	2,244	2,261	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	2,278	3,103	3,411	3,408
162	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
163	5,741	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	5,815	4,572	4,256	4,563	4,546
164	3,404	3,371	2,244	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	2,261	2,278	3,427	3,103	2,278	3,408
165	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	5,836	5,758
166	3,404	3,371	4,541	3,399	4,563	4,331	3,170	4,559	4,607	3,431	4,305	4,609	4,635	3,427	4,256	3,411	4,546
167	4,508	4,579	5,758	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	5,815	4,572	4,256	4,563	4,546
168	4,508	5,836	5,758	5,836	5,777	5,538	5,575	5,796	5,857	5,815	5,595	5,878	5,815	5,815	5,500	5,836	5,758
169	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	4,331	4,350	3,428	3,448	3,431	4,305	3,436	3,488	4,572	3,103	4,563	4,546
170	3,404	3,371	4,541	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	4,582	3,153	3,436	2,278	3,427	3,103	3,411	3,408



171	3,404	3,371	3,403	2,261	3,458	3,220	1,988	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	2,278	3,427	1,999	3,411	3,408
172	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	2,278	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
173	3,404	3,371	3,403	3,399	4,563	3,220	3,170	3,428	3,448	4,582	4,305	4,609	3,488	3,427	4,256	4,563	4,546
174	4,508	4,579	3,403	4,558	4,563	4,331	3,170	4,559	4,607	3,431	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
175	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	3,488	4,572	3,103	4,563	4,546
176	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	5,815	4,256	5,836	4,546
177	4,508	4,579	4,541	3,399	3,458	4,331	3,170	3,428	3,448	4,582	4,305	3,436	4,635	3,427	3,103	4,563	3,408
178	5,741	5,836	5,758	4,558	4,563	5,538	4,350	4,559	4,607	5,815	5,595	4,609	5,815	5,815	4,256	4,563	4,546
179	3,404	3,371	3,403	4,558	4,563	3,220	4,350	3,428	3,448	3,431	4,305	4,609	3,488	3,427	4,256	4,563	3,408
180	5,741	5,836	5,758	5,836	5,777	5,538	5,575	5,796	5,857	5,815	5,595	5,878	5,815	5,815	5,500	5,836	5,758
181	4,508	4,579	4,541	5,836	4,563	4,331	4,350	3,428	4,607	4,582	4,305	4,609	3,488	4,572	4,256	4,563	4,546
182	2,310	3,371	2,244	3,399	3,458	3,220	3,170	2,294	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	2,278	3,103	2,278	3,408
183	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	2,278	3,431	3,153	3,436	3,488	2,278	3,103	3,411	3,408
184	4,508	4,579	4,541	3,399	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
185	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	4,350	3,428	3,448	3,431	4,305	3,436	3,488	3,427	3,103	4,563	3,408
186	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
187	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	3,448	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	3,411	3,408
188	4,508	3,371	3,403	4,558	4,563	3,220	3,170	4,559	3,448	4,582	4,305	3,436	3,488	4,572	4,256	3,411	3,408
189	3,404	3,371	3,403	2,261	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	4,609	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
190	3,404	3,371	2,244	3,399	2,340	2,122	3,170	3,428	3,448	3,431	2,075	3,436	2,278	2,278	1,000	2,278	3,408
191	4,508	4,579	3,403	3,399	3,458	4,331	3,170	3,428	3,448	3,431	4,305	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
192	4,508	4,579	5,758	4,558	4,563	4,331	4,350	3,428	4,607	4,582	5,595	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
193	4,508	3,371	4,541	4,558	3,458	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	3,153	4,609	3,488	3,427	3,103	4,563	4,546
194	2,310	3,371	2,244	3,399	2,340	2,122	3,170	3,428	2,278	3,431	2,075	3,436	3,488	2,278	1,999	3,411	3,408
195	4,508	4,579	3,403	4,558	3,458	4,331	4,350	4,559	3,448	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	3,411	4,546



196	4,508	4,579	4,541	4,558	3,458	4,331	4,350	5,796	3,448	4,582	4,305	4,609	3,488	4,572	4,256	3,411	4,546
197	3,404	4,579	3,403	2,261	3,458	3,220	3,170	2,294	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
198	4,508	4,579	4,541	3,399	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	3,431	4,305	4,609	4,635	4,572	3,103	4,563	4,546
199	4,508	4,579	4,541	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	4,607	3,431	4,305	4,609	4,635	4,572	3,103	4,563	4,546
200	3,404	3,371	3,403	2,261	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	2,261	3,488	2,278	3,103	3,411	2,244
201	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	3,220	4,350	4,559	3,448	4,582	3,153	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
202	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	3,220	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
203	5,741	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	5,878	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
204	4,508	5,836	4,541	4,558	4,563	5,538	4,350	4,559	4,607	5,815	4,305	4,609	4,635	5,815	4,256	4,563	5,758
205	3,404	2,129	2,244	3,399	3,458	2,122	3,170	2,294	2,278	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	1,999	3,411	2,244
206	3,404	2,129	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	2,261	3,153	2,261	3,488	3,427	1,999	3,411	3,408
207	4,508	3,371	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	3,448	4,582	5,595	4,609	4,635	3,427	4,256	4,563	4,546
208	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	3,220	4,350	4,559	4,607	4,582	5,595	4,609	4,635	4,572	3,103	4,563	4,546
209	4,508	4,579	4,541	4,558	3,458	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	3,103	4,563	4,546
210	5,741	4,579	5,758	5,836	5,777	5,538	5,575	5,796	5,857	5,815	5,595	5,878	5,815	5,815	5,500	5,836	5,758
211	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	3,436	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
212	4,508	5,836	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	5,595	4,609	4,635	5,815	4,256	4,563	4,546
213	4,508	4,579	3,403	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
214	5,741	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	3,153	4,609	4,635	4,572	4,256	3,411	4,546
215	4,508	3,371	4,541	3,399	3,458	4,331	3,170	3,428	3,448	2,261	3,153	3,436	3,488	4,572	3,103	3,411	3,408
216	4,508	4,579	4,541	4,558	5,777	4,331	4,350	5,796	4,607	5,815	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	5,758
217	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	2,261	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
218	3,404	3,371	3,403	3,399	4,563	3,220	3,170	4,559	4,607	3,431	4,305	3,436	3,488	3,427	4,256	4,563	3,408
219	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	4,609	3,488	3,427	4,256	3,411	3,408
220	3,404	4,579	3,403	3,399	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	3,431	3,153	4,609	4,635	4,572	3,103	4,563	4,546



221	5,741	5,836	5,758	5,836	5,777	5,538	5,575	5,796	5,857	5,815	5,595	5,878	5,815	5,815	5,500	5,836	5,758
222	2,310	2,129	2,244	2,261	2,340	2,122	3,170	2,294	2,278	3,431	2,075	2,261	2,278	3,427	1,999	2,278	2,244
223	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	5,857	4,582	3,153	4,609	4,635	3,427	4,256	4,563	4,546
224	3,404	2,129	2,244	2,261	2,340	2,122	3,170	2,294	2,278	3,431	2,075	3,436	2,278	2,278	1,999	2,278	3,408
225	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
226	5,741	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	5,575	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	5,836	5,758
227	3,404	4,579	3,403	4,558	3,458	3,220	3,170	4,559	4,607	3,431	3,153	3,436	3,488	4,572	4,256	4,563	3,408
228	2,310	3,371	3,403	2,261	2,340	2,122	3,170	3,428	2,278	3,431	3,153	3,436	2,278	3,427	1,999	3,411	2,244
229	3,404	3,371	3,403	3,399	2,340	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	2,244
230	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
231	3,404	3,371	3,403	3,399	4,563	2,122	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	4,635	3,427	3,103	2,278	3,408
232	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	3,220	3,170	4,559	4,607	4,582	4,305	3,436	3,488	4,572	4,256	3,411	4,546
233	4,508	4,579	3,403	3,399	4,563	3,220	4,350	3,428	4,607	4,582	4,305	3,436	4,635	4,572	3,103	3,411	4,546
234	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	4,563	3,408
235	5,741	5,836	5,758	5,836	5,777	5,538	5,575	5,796	5,857	5,815	5,595	5,878	5,815	5,815	5,500	5,836	5,758
236	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	3,408
237	2,310	2,129	2,244	2,261	2,340	2,122	1,988	2,294	2,278	2,261	1,000	2,261	2,278	2,278	1,999	2,278	2,244
238	3,404	4,579	4,541	4,558	4,563	3,220	3,170	4,559	4,607	3,431	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	3,411	4,546
239	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
240	5,741	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	5,815	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	5,758
241	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	4,609	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
242	4,508	4,579	3,403	4,558	3,458	3,220	4,350	3,428	3,448	3,431	4,305	3,436	3,488	4,572	3,103	4,563	3,408
243	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	3,436	3,488	4,572	4,256	4,563	4,546
244	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	5,857	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
245	2,310	3,371	2,244	3,399	3,458	3,220	1,988	3,428	3,448	2,261	2,075	2,261	3,488	3,427	1,999	3,411	3,408



246	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	4,331	3,170	3,428	4,607	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
247	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	4,582	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	4,546
248	3,404	3,371	4,541	3,399	4,563	3,220	3,170	2,294	3,448	3,431	4,305	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	2,244
249	5,741	4,579	5,758	4,558	4,563	5,538	5,575	5,796	5,857	4,582	5,595	5,878	4,635	5,815	5,500	4,563	5,758
250	4,508	4,579	4,541	4,558	3,458	3,220	4,350	3,428	4,607	3,431	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	4,546
251	3,404	3,371	3,403	2,261	3,458	3,220	3,170	3,428	2,278	3,431	3,153	3,436	2,278	2,278	1,999	2,278	2,244
252	3,404	5,836	5,758	4,558	4,563	5,538	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	5,836	4,546
253	5,741	5,836	5,758	5,836	5,777	5,538	5,575	5,796	5,857	5,815	5,595	5,878	5,815	5,815	5,500	5,836	5,758
254	4,508	5,836	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	5,796	4,607	4,582	4,305	3,436	4,635	4,572	4,256	4,563	5,758
255	2,310	2,129	2,244	3,399	2,340	3,220	3,170	2,294	3,448	3,431	2,075	2,261	2,278	2,278	3,103	2,278	3,408
256	3,404	3,371	3,403	4,558	4,563	3,220	3,170	4,559	3,448	4,582	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
257	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	5,538	5,575	5,796	4,607	5,815	4,305	5,878	4,635	4,572	4,256	5,836	5,758
258	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	4,572	3,103	3,411	3,408
259	4,508	4,579	4,541	3,399	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	3,411	3,408
260	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	4,331	4,350	4,559	4,607	4,582	4,305	4,609	4,635	4,572	4,256	4,563	3,408
261	3,404	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	1,999	2,278	3,408
262	4,508	3,371	3,403	4,558	4,563	4,331	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	4,609	3,488	3,427	4,256	3,411	4,546
263	1,000	1,000	2,244	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
264	2,310	3,371	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	2,294	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
265	4,508	4,579	3,403	3,399	3,458	3,220	3,170	4,559	3,448	3,431	3,153	4,609	3,488	3,427	4,256	4,563	3,408
266	2,310	2,129	4,541	3,399	2,340	3,220	3,170	3,428	3,448	2,261	3,153	2,261	3,488	3,427	3,103	2,278	3,408
267	4,508	4,579	5,758	4,558	5,777	5,538	5,575	5,796	5,857	5,815	4,305	5,878	4,635	5,815	5,500	5,836	5,758
268	2,310	3,371	2,244	3,399	2,340	2,122	1,988	2,294	2,278	2,261	2,075	3,436	3,488	3,427	3,103	2,278	3,408
269	4,508	3,371	3,403	3,399	4,563	4,331	3,170	3,428	3,448	3,431	3,153	3,436	3,488	3,427	3,103	3,411	3,408
270	4,508	4,579	4,541	4,558	4,563	3,220	4,350	4,559	4,607	3,431	4,305	4,609	3,488	3,427	4,256	4,563	4,546

B. Job Insecurity (X₂)

No	JOB INSECURITY																			
1	3,727	4,874	3,558	3,557	3,634	3,561	6,212	3,642	3,643	3,566	2,284	3,796	5,046	3,544	3,696	3,649	3,551	6,367	3,659	4,772
2	1,000	1,000	2,347	1,000	1,000	1,000	2,244	2,325	1,000	2,337	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,368	2,323	2,278	2,368	1,000
3	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
4	2,417	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	3,643	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	3,490
5	1,000	1,000	2,347	1,000	2,356	1,000	3,616	3,642	2,363	2,337	1,000	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	1,000	3,579	2,368	1,000
6	3,727	3,505	3,558	2,362	3,634	2,298	4,918	3,642	2,363	2,337	2,284	3,796	2,410	3,544	3,696	2,368	2,323	4,887	3,659	2,281
7	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	3,561	4,918	3,642	2,363	3,566	2,284	2,435	2,410	3,544	2,388	3,649	2,323	3,579	2,368	3,490
8	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
9	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	3,561	3,616	3,642	3,643	2,337	3,529	3,796	2,410	2,292	2,388	3,649	2,323	3,579	2,368	2,281
10	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	3,696	2,368	2,323	3,579	2,368	3,490
11	2,417	2,274	2,347	3,557	2,356	3,561	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	3,544	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
12	3,727	3,505	3,558	3,557	2,356	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	2,284	3,796	3,715	3,544	2,388	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
13	3,727	3,505	3,558	3,557	4,977	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	4,805	4,887	5,028	3,490
14	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	2,244	3,642	2,363	1,000	1,000	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	1,000	3,579	2,368	1,000
15	3,727	3,505	4,739	4,664	3,634	3,561	6,212	6,132	3,643	4,800	3,529	5,320	5,046	3,544	3,696	4,982	4,805	6,367	3,659	3,490
16	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,244	1,000	1,000	2,337	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,278	1,000	1,000
17	2,417	3,505	2,347	2,362	3,634	3,561	3,616	4,891	2,363	2,337	2,284	3,796	2,410	2,292	3,696	3,649	2,323	4,887	2,368	2,281
18	2,417	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	3,616	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	2,368	3,551	3,579	3,659	3,490
19	2,417	2,274	2,347	3,557	2,356	3,561	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	3,551	3,579	3,659	2,281
20	2,417	2,274	3,558	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	1,000	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
21	2,417	2,274	2,347	2,362	3,634	2,298	3,616	3,642	3,643	3,566	3,529	2,435	3,715	2,292	3,696	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
22	2,417	1,000	3,558	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
23	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	1,000	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	1,000	2,323	3,579	2,368	2,281



24	3,727	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	2,281
25	2,417	3,505	3,558	2,362	3,634	2,298	4,918	3,642	3,643	2,337	2,284	2,435	2,410	3,544	2,388	2,368	3,551	4,887	3,659	3,490
26	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	1,000	2,368	2,323	3,579	2,368	1,000
27	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	2,337	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
28	2,417	2,274	3,558	3,557	3,634	3,561	3,616	4,891	3,643	2,337	2,284	3,796	2,410	3,544	2,388	3,649	2,323	4,887	2,368	2,281
29	3,727	3,505	3,558	3,557	2,356	3,561	3,616	4,891	3,643	2,337	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
30	2,417	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	3,616	3,642	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	2,368	3,490
31	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	1,000	2,368	2,323	3,579	1,000	2,281
32	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	3,544	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
33	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	2,337	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	2,368	2,323	4,887	2,368	3,490
34	3,727	2,274	2,347	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	2,337	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
35	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	3,643	2,337	2,284	3,796	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	4,887	2,368	3,490
36	2,417	2,274	2,347	3,557	2,356	2,298	3,616	4,891	2,363	2,337	2,284	2,435	3,715	2,292	3,696	3,649	3,551	4,887	2,368	2,281
37	3,727	3,505	4,739	3,557	4,977	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	5,320	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	2,368	3,490
38	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	1,000	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
39	3,727	2,274	3,558	2,362	2,356	2,298	4,918	3,642	3,643	2,337	2,284	2,435	3,715	3,544	2,388	2,368	3,551	3,579	3,659	2,281
40	2,417	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	3,490
41	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	4,918	4,891	2,363	3,566	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	3,659	2,281
42	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	4,800	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
43	3,727	3,505	3,558	4,664	3,634	3,561	4,918	6,132	3,643	4,800	2,284	2,435	2,410	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	2,281
44	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	2,388	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
45	3,727	3,505	4,739	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	4,800	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	3,579	3,659	3,490
46	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	3,561	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	3,544	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
47	2,417	3,505	2,347	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	2,363	3,566	3,529	3,796	2,410	2,292	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
48	3,727	2,274	2,347	2,362	2,356	3,561	3,616	3,642	2,363	2,337	3,529	2,435	3,715	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281



49	3,727	3,505	3,558	2,362	3,634	2,298	4,918	4,891	2,363	2,337	3,529	2,435	3,715	3,544	2,388	3,649	3,551	4,887	2,368	3,490
50	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	3,561	3,616	4,891	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	3,649	2,323	4,887	2,368	2,281
51	2,417	2,274	3,558	3,557	3,634	2,298	4,918	3,642	2,363	2,337	3,529	2,435	3,715	3,544	2,388	2,368	1,000	3,579	2,368	2,281
52	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	2,298	3,616	4,891	2,363	3,566	2,284	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
53	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	1,000	2,244	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	1,000	3,579	2,368	2,281
54	3,727	3,505	4,739	4,664	4,977	4,982	6,212	4,891	3,643	4,800	3,529	3,796	5,046	3,544	5,079	3,649	3,551	6,367	5,028	3,490
55	2,417	2,274	2,347	2,362	1,000	1,000	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	2,278	1,000	1,000
56	2,417	1,000	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	2,325	1,000	2,337	1,000	2,435	2,410	1,000	1,000	2,368	2,323	3,579	2,368	1,000
57	3,727	2,274	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	5,046	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
58	3,727	3,505	2,347	3,557	3,634	3,561	4,918	3,642	3,643	2,337	2,284	3,796	2,410	3,544	2,388	3,649	3,551	4,887	2,368	3,490
59	2,417	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	3,642	2,363	3,566	3,529	2,435	3,715	3,544	2,388	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
60	3,727	3,505	2,347	3,557	2,356	2,298	4,918	4,891	3,643	3,566	2,284	3,796	2,410	3,544	2,388	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
61	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	3,715	2,292	3,696	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
62	2,417	2,274	2,347	2,362	1,000	1,000	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	1,000	2,323	3,579	2,368	2,281
63	3,727	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	3,529	2,435	2,410	2,292	2,388	3,649	2,323	3,579	3,659	2,281
64	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	1,000	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
65	2,417	3,505	3,558	3,557	3,634	2,298	4,918	4,891	4,982	2,337	2,284	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	2,323	4,887	3,659	3,490
66	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	3,529	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
67	2,417	2,274	2,347	2,362	1,000	1,000	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
68	2,417	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	3,551	3,579	2,368	2,281
69	2,417	2,274	3,558	2,362	3,634	3,561	4,918	3,642	2,363	2,337	2,284	3,796	3,715	3,544	3,696	2,368	2,323	4,887	3,659	3,490
70	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	4,891	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	1,000	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
71	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	1,000	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
72	3,727	2,274	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	2,363	2,337	3,529	3,796	2,410	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	2,368	2,281
73	2,417	2,274	3,558	3,557	3,634	2,298	3,616	4,891	3,643	3,566	3,529	2,435	2,410	2,292	2,388	3,649	3,551	4,887	3,659	2,281



74	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	3,649	2,323	4,887	2,368	2,281
75	2,417	1,000	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	3,643	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
76	3,727	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	4,891	2,363	2,337	3,529	2,435	3,715	3,544	2,388	2,368	3,551	3,579	2,368	2,281
77	1,000	1,000	2,347	1,000	1,000	1,000	3,616	3,642	1,000	1,000	2,284	2,435	2,410	1,000	1,000	1,000	1,000	2,278	1,000	2,281
78	1,000	2,274	2,347	2,362	2,356	1,000	2,244	2,325	1,000	1,000	2,284	2,435	1,000	1,000	1,000	2,368	2,323	3,579	2,368	1,000
79	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	2,325	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	3,696	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
80	3,727	2,274	2,347	2,362	3,634	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
81	3,727	2,274	3,558	2,362	2,356	3,561	3,616	4,891	2,363	3,566	2,284	2,435	2,410	3,544	2,388	3,649	3,551	3,579	2,368	2,281
82	3,727	3,505	3,558	4,664	4,977	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	5,079	4,982	3,551	4,887	3,659	4,772
83	3,727	3,505	4,739	3,557	3,634	2,298	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	2,368	4,805	4,887	3,659	3,490
84	2,417	2,274	2,347	2,362	3,634	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
85	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	3,643	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	3,649	3,551	4,887	2,368	2,281
86	2,417	1,000	2,347	2,362	2,356	1,000	3,616	3,642	2,363	2,337	1,000	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	1,000	3,579	1,000	2,281
87	2,417	2,274	3,558	2,362	3,634	3,561	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	3,796	3,715	3,544	2,388	2,368	2,323	3,579	3,659	2,281
88	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	3,643	2,337	2,284	2,435	2,410	3,544	2,388	2,368	2,323	3,579	3,659	2,281
89	2,417	2,274	2,347	2,362	3,634	2,298	3,616	4,891	2,363	2,337	3,529	2,435	3,715	2,292	3,696	2,368	2,323	4,887	3,659	3,490
90	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	1,000	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	2,278	2,368	1,000
91	2,417	3,505	2,347	3,557	3,634	2,298	3,616	4,891	3,643	3,566	3,529	2,435	2,410	3,544	3,696	3,649	2,323	4,887	3,659	2,281
92	5,064	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	4,800	3,529	3,796	3,715	4,932	5,079	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
93	2,417	2,274	2,347	3,557	3,634	3,561	4,918	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
94	3,727	2,274	2,347	3,557	2,356	2,298	3,616	3,642	3,643	3,566	3,529	2,435	2,410	2,292	3,696	2,368	3,551	4,887	2,368	3,490
95	3,727	3,505	2,347	2,362	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	2,410	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
96	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	1,000	2,368	2,323	3,579	3,659	2,281
97	2,417	3,505	3,558	2,362	2,356	2,298	4,918	3,642	3,643	2,337	3,529	3,796	3,715	2,292	2,388	3,649	2,323	3,579	3,659	3,490
98	2,417	2,274	2,347	3,557	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	3,529	3,796	2,410	3,544	2,388	3,649	2,323	3,579	2,368	2,281



99	2,417	2,274	3,558	2,362	2,356	3,561	3,616	3,642	3,643	2,337	3,529	2,435	3,715	2,292	2,388	2,368	2,323	4,887	2,368	3,490
100	2,417	1,000	2,347	2,362	1,000	2,298	3,616	3,642	2,363	1,000	2,284	2,435	1,000	2,292	2,388	1,000	2,323	3,579	2,368	2,281
101	3,727	3,505	3,558	2,362	2,356	2,298	3,616	4,891	3,643	3,566	1,000	2,435	2,410	2,292	3,696	2,368	2,323	3,579	2,368	3,490
102	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	2,298	3,616	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	2,292	3,696	3,649	3,551	3,579	2,368	3,490
103	3,727	3,505	4,739	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	2,292	3,696	3,649	3,551	3,579	3,659	3,490
104	2,417	3,505	3,558	3,557	2,356	2,298	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	2,281
105	3,727	4,874	4,739	4,664	4,977	4,982	6,212	6,132	4,982	4,800	3,529	5,320	5,046	4,932	5,079	3,649	4,805	6,367	3,659	4,772
106	2,417	1,000	2,347	2,362	2,356	2,298	2,244	2,325	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	1,000	2,368	1,000	3,579	2,368	2,281
107	3,727	3,505	3,558	4,664	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	2,337	3,529	3,796	3,715	2,292	3,696	2,368	2,323	4,887	3,659	3,490
108	2,417	2,274	3,558	2,362	2,356	2,298	4,918	3,642	2,363	3,566	2,284	2,435	2,410	2,292	3,696	3,649	2,323	4,887	3,659	2,281
109	5,064	4,874	3,558	4,664	3,634	3,561	6,212	6,132	4,982	4,800	3,529	5,320	3,715	4,932	5,079	3,649	4,805	4,887	3,659	3,490
110	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	1,000	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
111	2,417	1,000	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	1,000	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	1,000	3,579	2,368	2,281
112	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	1,000	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
113	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,298	2,244	2,325	1,000	1,000	1,000	2,435	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
114	2,417	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
115	2,417	2,274	2,347	2,362	1,000	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
116	2,417	3,505	3,558	2,362	3,634	3,561	4,918	4,891	2,363	2,337	2,284	3,796	3,715	3,544	2,388	2,368	3,551	3,579	3,659	2,281
117	3,727	2,274	3,558	2,362	2,356	3,561	3,616	3,642	2,363	3,566	3,529	3,796	2,410	2,292	2,388	2,368	3,551	4,887	3,659	3,490
118	5,064	4,874	4,739	4,664	3,634	3,561	4,918	6,132	2,363	4,800	3,529	3,796	5,046	4,932	3,696	4,982	4,805	4,887	5,028	4,772
119	3,727	2,274	4,739	3,557	2,356	3,561	4,918	3,642	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	4,982	3,551	4,887	3,659	3,490
120	1,000	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	1,000
121	2,417	1,000	2,347	2,362	1,000	2,298	2,244	3,642	2,363	1,000	1,000	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	1,000	3,579	2,368	2,281
122	2,417	2,274	3,558	2,362	3,634	3,561	4,918	4,891	2,363	3,566	3,529	2,435	2,410	3,544	3,696	2,368	3,551	4,887	3,659	3,490
123	2,417	2,274	1,000	1,000	2,356	1,000	3,616	2,325	1,000	1,000	2,284	1,000	1,000	2,292	2,388	1,000	1,000	2,278	1,000	1,000



124	3,727	3,505	4,739	3,557	4,977	3,561	4,918	6,132	4,982	3,566	4,916	3,796	5,046	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
125	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	6,132	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
126	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	2,325	2,363	3,566	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
127	2,417	2,274	1,000	1,000	1,000	1,000	2,244	3,642	1,000	1,000	1,000	1,000	2,410	1,000	2,388	1,000	1,000	2,278	1,000	2,281
128	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	3,616	4,891	3,643	4,800	4,916	3,796	3,715	4,932	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
129	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	4,918	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	3,659	2,281
130	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
131	2,417	1,000	2,347	1,000	2,356	1,000	3,616	2,325	1,000	1,000	1,000	2,435	1,000	1,000	2,388	2,368	1,000	3,579	1,000	2,281
132	2,417	2,274	1,000	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	1,000	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
133	3,727	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	3,643	2,337	2,284	3,796	2,410	2,292	3,696	2,368	3,551	4,887	3,659	3,490
134	2,417	3,505	2,347	2,362	3,634	2,298	4,918	4,891	2,363	3,566	2,284	2,435	3,715	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
135	2,417	2,274	3,558	2,362	2,356	2,298	3,616	2,325	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
136	3,727	3,505	2,347	3,557	3,634	2,298	3,616	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	2,410	2,292	2,388	2,368	3,551	4,887	2,368	3,490
137	1,000	1,000	1,000	2,362	2,356	1,000	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	1,000	3,579	2,368	2,281
138	2,417	2,274	2,347	3,557	3,634	3,561	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	3,715	2,292	2,388	2,368	2,323	2,278	3,659	2,281
139	2,417	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	3,643	2,337	3,529	2,435	3,715	2,292	2,388	2,368	3,551	3,579	2,368	2,281
140	3,727	3,505	3,558	2,362	3,634	3,561	3,616	3,642	3,643	3,566	2,284	3,796	3,715	3,544	2,388	3,649	3,551	3,579	2,368	2,281
141	3,727	3,505	3,558	4,664	2,356	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
142	2,417	2,274	2,347	1,000	2,356	3,561	3,616	2,325	1,000	2,337	2,284	2,435	2,410	1,000	1,000	2,368	2,323	2,278	2,368	2,281
143	2,417	1,000	2,347	1,000	1,000	1,000	3,616	3,642	1,000	1,000	1,000	1,000	2,410	1,000	1,000	2,368	2,323	2,278	2,368	1,000
144	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
145	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	3,566	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	3,649	3,551	3,579	2,368	2,281
146	1,000	2,274	2,347	2,362	1,000	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	1,000	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
147	5,064	3,505	3,558	4,664	3,634	3,561	6,212	4,891	4,982	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	4,772
148	3,727	2,274	2,347	2,362	3,634	2,298	3,616	3,642	2,363	3,566	2,284	3,796	2,410	2,292	3,696	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281



149	3,727	3,505	3,558	2,362	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	4,916	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
150	3,727	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	4,891	2,363	2,337	3,529	3,796	2,410	3,544	3,696	2,368	2,323	3,579	2,368	3,490
151	3,727	4,874	4,739	4,664	3,634	4,982	4,918	6,132	4,982	3,566	3,529	3,796	3,715	4,932	5,079	3,649	4,805	4,887	5,028	3,490
152	3,727	3,505	3,558	4,664	3,634	3,561	4,918	6,132	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	4,982	3,551	6,367	3,659	3,490
153	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
154	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
155	3,727	3,505	3,558	3,557	2,356	3,561	4,918	3,642	3,643	3,566	3,529	2,435	2,410	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	2,281
156	3,727	3,505	3,558	4,664	3,634	3,561	4,918	6,132	3,643	3,566	4,916	3,796	3,715	3,544	3,696	4,982	3,551	4,887	3,659	3,490
157	2,417	2,274	1,000	2,362	2,356	1,000	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	1,000	2,388	1,000	2,323	2,278	2,368	1,000
158	3,727	3,505	3,558	2,362	2,356	3,561	3,616	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	2,323	4,887	3,659	3,490
159	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	3,579	3,659	3,490
160	1,000	2,274	1,000	1,000	1,000	1,000	2,244	2,325	1,000	1,000	1,000	1,000	2,410	1,000	1,000	1,000	2,323	2,278	1,000	1,000
161	1,000	2,274	1,000	2,362	1,000	1,000	3,616	2,325	2,363	2,337	1,000	1,000	1,000	2,292	1,000	2,368	2,323	3,579	2,368	1,000
162	1,000	1,000	1,000	1,000	2,356	1,000	2,244	2,325	2,363	1,000	2,284	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,278	1,000	1,000
163	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	3,566	2,284	2,435	2,410	2,292	3,696	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
164	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	3,616	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	2,368	3,551	3,579	3,659	3,490
165	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	4,982	4,918	4,891	4,982	3,566	3,529	5,320	3,715	4,932	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
166	3,727	2,274	3,558	3,557	3,634	2,298	4,918	3,642	2,363	3,566	2,284	3,796	2,410	3,544	2,388	2,368	2,323	4,887	3,659	2,281
167	5,064	3,505	4,739	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	4,916	3,796	3,715	3,544	3,696	4,982	3,551	4,887	3,659	4,772
168	2,417	2,274	1,000	1,000	1,000	2,298	3,616	3,642	1,000	1,000	1,000	2,435	1,000	1,000	2,388	1,000	1,000	2,278	1,000	2,281
169	1,000	1,000	1,000	2,362	2,356	2,298	2,244	2,325	1,000	2,337	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,368	1,000	2,278	2,368	1,000
170	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	3,566	3,529	2,435	3,715	2,292	2,388	2,368	2,323	4,887	2,368	2,281
171	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	3,642	3,643	3,566	2,284	2,435	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	3,579	2,368	2,281
172	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	3,529	2,435	2,410	3,544	2,388	2,368	3,551	3,579	3,659	2,281
173	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,244	2,325	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,278	1,000	1,000



174	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	4,918	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	3,649	2,323	3,579	2,368	3,490
175	1,000	2,274	1,000	2,362	1,000	1,000	3,616	3,642	2,363	2,337	1,000	2,435	2,410	2,292	1,000	1,000	1,000	2,278	2,368	2,281
176	2,417	3,505	2,347	3,557	3,634	2,298	4,918	3,642	2,363	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	2,323	4,887	3,659	2,281
177	2,417	3,505	3,558	3,557	2,356	3,561	4,918	3,642	3,643	3,566	3,529	3,796	2,410	3,544	3,696	3,649	2,323	4,887	2,368	3,490
178	2,417	1,000	1,000	1,000	2,356	1,000	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	1,000
179	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	4,918	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
180	2,417	1,000	2,347	2,362	2,356	1,000	2,244	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	1,000	2,388	2,368	2,323	3,579	1,000	1,000
181	3,727	2,274	2,347	2,362	3,634	2,298	3,616	4,891	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	3,696	3,649	3,551	4,887	2,368	3,490
182	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	4,772
183	2,417	2,274	1,000	1,000	2,356	2,298	3,616	2,325	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	1,000	2,388	2,368	1,000	3,579	2,368	1,000
184	3,727	2,274	3,558	2,362	2,356	3,561	3,616	4,891	3,643	3,566	2,284	3,796	2,410	3,544	3,696	2,368	3,551	4,887	2,368	2,281
185	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	2,244	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
186	2,417	1,000	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	1,000	2,292	1,000	1,000	1,000	3,579	2,368	1,000
187	2,417	2,274	3,558	2,362	2,356	3,561	3,616	3,642	3,643	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
188	1,000	2,274	2,347	1,000	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	1,000	1,000	2,435	2,410	1,000	2,388	2,368	2,323	3,579	1,000	2,281
189	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	4,891	2,363	3,566	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
190	2,417	1,000	1,000	1,000	2,356	1,000	3,616	2,325	2,363	2,337	1,000	2,435	1,000	1,000	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
191	3,727	4,874	4,739	4,664	4,977	3,561	6,212	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	4,805	4,887	5,028	3,490
192	2,417	3,505	2,347	2,362	2,356	3,561	3,616	3,642	2,363	2,337	3,529	3,796	2,410	3,544	2,388	2,368	3,551	3,579	2,368	2,281
193	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	2,244	3,642	2,363	1,000	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
194	3,727	2,274	2,347	3,557	2,356	3,561	3,616	3,642	2,363	2,337	3,529	2,435	3,715	3,544	3,696	2,368	3,551	4,887	3,659	2,281
195	3,727	2,274	2,347	2,362	3,634	2,298	3,616	3,642	2,363	1,000	3,529	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
196	2,417	2,274	2,347	3,557	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	4,887	2,368	2,281
197	3,727	2,274	3,558	3,557	3,634	2,298	3,616	4,891	2,363	2,337	3,529	3,796	3,715	3,544	2,388	3,649	3,551	3,579	3,659	3,490
198	3,727	3,505	3,558	3,557	2,356	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	2,410	3,544	3,696	3,649	3,551	3,579	5,028	2,281



199	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	1,000	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	1,000
200	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	2,244	3,642	2,363	2,337	2,284	1,000	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	4,887	2,368	2,281
201	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	3,643	2,337	3,529	2,435	2,410	3,544	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
202	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,325	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,278	1,000	1,000
203	1,000	1,000	1,000	1,000	2,356	1,000	2,244	2,325	1,000	2,337	1,000	2,435	1,000	2,292	1,000	1,000	1,000	3,579	1,000	1,000
204	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	6,212	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	4,982	3,551	4,887	3,659	3,490
205	3,727	4,874	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	4,982	3,566	4,916	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
206	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	3,566	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	3,649	2,323	3,579	2,368	1,000
207	2,417	2,274	3,558	2,362	2,356	3,561	4,918	3,642	3,643	2,337	2,284	3,796	3,715	3,544	2,388	3,649	2,323	4,887	2,368	3,490
208	2,417	3,505	2,347	3,557	2,356	3,561	3,616	4,891	2,363	2,337	3,529	2,435	3,715	3,544	3,696	2,368	2,323	4,887	3,659	2,281
209	5,064	4,874	4,739	4,664	3,634	4,982	6,212	4,891	4,982	4,800	4,916	3,796	5,046	4,932	5,079	4,982	4,805	6,367	5,028	4,772
210	3,727	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	4,800	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
211	2,417	1,000	3,558	2,362	2,356	3,561	3,616	4,891	2,363	2,337	2,284	2,435	3,715	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	3,490
212	2,417	2,274	1,000	1,000	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	3,529	2,435	1,000	1,000	2,388	2,368	1,000	3,579	2,368	2,281
213	2,417	2,274	1,000	2,362	1,000	1,000	2,244	3,642	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,292	1,000	1,000	2,323	2,278	1,000	1,000
214	2,417	2,274	2,347	2,362	3,634	2,298	4,918	3,642	3,643	3,566	2,284	3,796	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
215	2,417	1,000	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
216	1,000	2,274	2,347	2,362	1,000	2,298	3,616	2,325	2,363	2,337	2,284	2,435	1,000	1,000	2,388	2,368	1,000	3,579	1,000	1,000
217	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
218	2,417	1,000	1,000	2,362	2,356	2,298	3,616	2,325	1,000	1,000	2,284	1,000	2,410	1,000	2,388	2,368	2,323	2,278	2,368	1,000
219	3,727	3,505	3,558	4,664	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	5,028	3,490
220	3,727	3,505	2,347	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	2,410	3,544	3,696	3,649	2,323	4,887	3,659	3,490
221	2,417	2,274	2,347	2,362	3,634	2,298	4,918	4,891	2,363	2,337	2,284	3,796	2,410	3,544	3,696	2,368	2,323	3,579	3,659	2,281
222	3,727	3,505	3,558	2,362	3,634	3,561	4,918	6,132	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	4,932	3,696	3,649	4,805	4,887	3,659	4,772
223	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	3,561	3,616	3,642	2,363	2,337	3,529	3,796	2,410	2,292	2,388	2,368	3,551	4,887	2,368	2,281



224	2,417	1,000	1,000	1,000	1,000	2,298	3,616	3,642	3,643	2,337	2,284	2,435	1,000	2,292	2,388	1,000	2,323	3,579	2,368	1,000
225	5,064	3,505	4,739	3,557	3,634	4,982	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
226	3,727	3,505	2,347	3,557	2,356	3,561	3,616	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	2,292	3,696	3,649	2,323	3,579	3,659	3,490
227	2,417	1,000	2,347	1,000	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	1,000	1,000	1,000	3,579	2,368	2,281
228	2,417	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	3,796	2,410	3,544	2,388	3,649	2,323	2,278	2,368	2,281
229	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	2,244	2,325	2,363	2,337	2,284	1,000	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	1,000	2,281
230	2,417	2,274	2,347	2,362	1,000	1,000	2,244	3,642	2,363	1,000	1,000	2,435	1,000	2,292	2,388	1,000	2,323	3,579	1,000	1,000
231	3,727	3,505	3,558	2,362	3,634	2,298	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
232	5,064	3,505	3,558	3,557	4,977	4,982	4,918	4,891	3,643	3,566	4,916	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	4,805	4,887	3,659	4,772
233	2,417	1,000	1,000	1,000	2,356	1,000	3,616	3,642	1,000	1,000	2,284	2,435	1,000	2,292	2,388	2,368	1,000	2,278	1,000	1,000
234	3,727	3,505	2,347	3,557	3,634	2,298	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	2,368	2,323	4,887	2,368	3,490
235	2,417	2,274	2,347	2,362	1,000	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
236	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	4,918	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	1,000	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
237	3,727	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	1,000	2,323	3,579	1,000	1,000
238	1,000	1,000	1,000	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	1,000	2,435	1,000	2,292	2,388	1,000	1,000	3,579	2,368	2,281
239	2,417	3,505	3,558	2,362	3,634	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	3,715	2,292	2,388	2,368	3,551	3,579	3,659	3,490
240	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	4,918	2,325	1,000	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
241	3,727	3,505	3,558	2,362	3,634	3,561	4,918	4,891	2,363	3,566	2,284	2,435	2,410	3,544	3,696	3,649	2,323	4,887	3,659	3,490
242	2,417	2,274	2,347	3,557	3,634	3,561	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	3,659	3,490
243	1,000	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	3,529	2,435	2,410	2,292	2,388	3,649	2,323	3,579	2,368	2,281
244	2,417	2,274	2,347	2,362	1,000	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	1,000	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	2,278	2,368	2,281
245	2,417	2,274	2,347	1,000	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	1,000	1,000	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	3,490
246	2,417	2,274	3,558	2,362	3,634	3,561	4,918	3,642	3,643	3,566	3,529	2,435	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
247	2,417	3,505	3,558	2,362	2,356	3,561	4,918	3,642	3,643	3,566	2,284	2,435	3,715	3,544	2,388	3,649	2,323	4,887	2,368	2,281
248	2,417	1,000	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	2,325	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	1,000	2,281



249	3,727	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	3,643	2,337	3,529	3,796	2,410	3,544	2,388	3,649	2,323	3,579	3,659	2,281
250	3,727	2,274	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	2,363	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	2,368	3,551	4,887	2,368	3,490
251	1,000	2,274	2,347	1,000	2,356	2,298	2,244	2,325	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,388	1,000	1,000	3,579	1,000	1,000
252	3,727	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	4,918	4,891	3,643	3,566	2,284	3,796	3,715	3,544	2,388	3,649	3,551	3,579	3,659	2,281
253	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
254	3,727	3,505	3,558	3,557	2,356	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	2,410	3,544	2,388	3,649	3,551	4,887	2,368	3,490
255	2,417	1,000	1,000	1,000	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	1,000	3,529	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
256	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,244	2,325	1,000	1,000	1,000	1,000	2,410	1,000	1,000	1,000	1,000	2,278	2,368	1,000
257	2,417	2,274	1,000	1,000	2,356	2,298	2,244	2,325	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,368	2,323	2,278	1,000	2,281
258	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	3,561	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	3,796	2,410	2,292	2,388	3,649	2,323	4,887	3,659	2,281
259	3,727	3,505	2,347	3,557	3,634	3,561	3,616	4,891	2,363	3,566	2,284	3,796	2,410	3,544	3,696	2,368	2,323	4,887	2,368	2,281
260	2,417	2,274	2,347	2,362	1,000	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	1,000	1,000	3,579	2,368	2,281
261	3,727	2,274	3,558	3,557	2,356	3,561	3,616	4,891	3,643	2,337	3,529	2,435	3,715	2,292	2,388	2,368	3,551	4,887	3,659	3,490
262	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,616	3,642	2,363	2,337	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,368	1,000	3,579	1,000	1,000
263	2,417	2,274	3,558	2,362	2,356	3,561	4,918	3,642	2,363	2,337	2,284	3,796	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
264	1,000	1,000	2,347	1,000	1,000	2,298	3,616	2,325	2,363	1,000	1,000	2,435	2,410	1,000	2,388	1,000	2,323	2,278	2,368	2,281
265	2,417	2,274	2,347	1,000	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
266	2,417	2,274	3,558	3,557	2,356	2,298	3,616	3,642	3,643	3,566	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
267	2,417	2,274	2,347	2,362	1,000	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	1,000
268	2,417	2,274	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281
269	2,417	3,505	3,558	3,557	3,634	3,561	4,918	4,891	3,643	3,566	3,529	3,796	3,715	3,544	3,696	3,649	3,551	4,887	3,659	3,490
270	2,417	3,505	2,347	2,362	2,356	2,298	3,616	3,642	2,363	2,337	2,284	2,435	2,410	2,292	2,388	2,368	2,323	3,579	2,368	2,281

C. Turnover Intention (Y)

No	TURNOVER INTENTION					
1	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	3,970
2	2,531	1,000	1,000	2,319	1,000	2,606
3	5,385	2,372	3,865	3,628	3,778	5,365
4	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
5	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	2,606
6	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
7	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
8	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
9	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
10	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
11	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
12	3,943	3,723	2,434	2,319	3,778	3,970
13	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
14	2,531	1,000	2,434	1,000	1,000	2,606
15	3,943	3,723	3,865	3,628	2,388	5,365
16	2,531	1,000	2,434	1,000	1,000	2,606
17	3,943	2,372	2,434	1,000	1,000	2,606
18	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
19	3,943	1,000	2,434	3,628	1,000	3,970
20	3,943	2,372	1,000	2,319	2,388	2,606
21	3,943	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
22	3,943	3,723	2,434	2,319	2,388	5,365
23	3,943	2,372	2,434	3,628	1,000	3,970
24	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
25	3,943	2,372	2,434	3,628	2,388	3,970
26	3,943	2,372	2,434	2,319	3,778	3,970
27	2,531	1,000	1,000	1,000	2,388	2,606
28	3,943	2,372	2,434	2,319	1,000	3,970
29	2,531	2,372	1,000	1,000	1,000	2,606
30	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
31	3,943	2,372	1,000	2,319	2,388	3,970
32	5,385	3,723	2,434	3,628	3,778	5,365
33	3,943	2,372	2,434	3,628	2,388	3,970
34	3,943	2,372	2,434	1,000	2,388	2,606
35	5,385	3,723	2,434	3,628	2,388	5,365
36	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	3,970
37	3,943	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
38	2,531	1,000	2,434	2,319	2,388	2,606
39	2,531	1,000	2,434	1,000	2,388	2,606

40	3,943	2,372	2,434	3,628	2,388	3,970
41	3,943	2,372	2,434	3,628	3,778	3,970
42	3,943	3,723	2,434	2,319	2,388	5,365
43	3,943	2,372	2,434	3,628	3,778	5,365
44	5,385	3,723	2,434	3,628	3,778	5,365
45	3,943	2,372	2,434	1,000	2,388	3,970
46	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
47	3,943	2,372	2,434	2,319	3,778	3,970
48	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
49	3,943	3,723	3,865	3,628	2,388	3,970
50	2,531	2,372	1,000	1,000	1,000	2,606
51	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
52	3,943	2,372	2,434	2,319	3,778	3,970
53	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	2,606
54	5,385	3,723	2,434	3,628	3,778	5,365
55	3,943	3,723	2,434	2,319	2,388	5,365
56	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
57	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
58	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
59	5,385	2,372	2,434	2,319	2,388	5,365
60	3,943	3,723	3,865	2,319	3,778	3,970
61	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
62	2,531	2,372	1,000	1,000	2,388	2,606
63	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	2,606
64	3,943	2,372	2,434	3,628	2,388	3,970
65	5,385	3,723	3,865	2,319	3,778	5,365
66	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
67	3,943	1,000	1,000	2,319	2,388	2,606
68	3,943	2,372	2,434	2,319	1,000	3,970
69	3,943	2,372	2,434	1,000	1,000	3,970
70	3,943	2,372	3,865	2,319	2,388	3,970
71	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
72	5,385	3,723	2,434	2,319	2,388	3,970
73	3,943	2,372	2,434	3,628	2,388	3,970
74	3,943	2,372	2,434	2,319	1,000	3,970
75	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
76	3,943	3,723	2,434	3,628	2,388	5,365
77	3,943	1,000	2,434	2,319	2,388	2,606
78	3,943	2,372	2,434	1,000	2,388	3,970
79	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
80	2,531	2,372	2,434	2,319	2,388	2,606

81	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
82	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
83	5,385	3,723	3,865	5,406	3,778	5,365
84	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
85	5,385	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
86	3,943	2,372	1,000	1,000	1,000	2,606
87	3,943	2,372	1,000	2,319	2,388	5,365
88	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
89	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
90	3,943	3,723	2,434	2,319	1,000	3,970
91	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	2,606
92	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
93	3,943	1,000	1,000	1,000	1,000	3,970
94	3,943	3,723	2,434	2,319	2,388	3,970
95	3,943	3,723	1,000	2,319	2,388	3,970
96	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	3,970
97	3,943	2,372	2,434	2,319	3,778	5,365
98	3,943	2,372	3,865	2,319	2,388	3,970
99	2,531	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
100	2,531	1,000	1,000	1,000	2,388	2,606
101	2,531	2,372	2,434	2,319	1,000	3,970
102	3,943	3,723	2,434	3,628	3,778	3,970
103	3,943	2,372	2,434	3,628	2,388	5,365
104	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
105	5,385	3,723	2,434	3,628	3,778	3,970
106	2,531	2,372	2,434	1,000	2,388	3,970
107	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
108	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
109	5,385	3,723	3,865	2,319	3,778	3,970
110	3,943	2,372	1,000	3,628	3,778	3,970
111	3,943	1,000	2,434	2,319	2,388	2,606
112	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
113	2,531	2,372	1,000	1,000	1,000	3,970
114	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
115	3,943	2,372	3,865	3,628	3,778	3,970
116	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
117	3,943	2,372	3,865	2,319	2,388	3,970
118	3,943	2,372	3,865	3,628	3,778	3,970
119	3,943	3,723	2,434	3,628	3,778	3,970
120	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
121	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	2,606

122	2,531	2,372	2,434	3,628	1,000	3,970
123	5,385	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
124	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
125	3,943	2,372	3,865	2,319	2,388	3,970
126	3,943	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
127	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	2,606
128	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
129	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	2,606
130	5,385	3,723	3,865	3,628	2,388	3,970
131	2,531	2,372	2,434	2,319	1,000	3,970
132	3,943	1,000	1,000	1,000	1,000	2,606
133	2,531	1,000	1,000	2,319	1,000	3,970
134	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
135	2,531	2,372	1,000	1,000	1,000	2,606
136	3,943	2,372	3,865	3,628	2,388	5,365
137	2,531	1,000	2,434	1,000	1,000	2,606
138	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
139	3,943	3,723	2,434	3,628	3,778	3,970
140	3,943	3,723	2,434	2,319	2,388	3,970
141	3,943	3,723	3,865	3,628	2,388	3,970
142	2,531	2,372	2,434	2,319	2,388	2,606
143	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	2,606
144	5,385	3,723	2,434	3,628	3,778	5,365
145	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
146	5,385	3,723	2,434	3,628	2,388	5,365
147	3,943	2,372	1,000	2,319	2,388	3,970
148	3,943	2,372	1,000	2,319	2,388	2,606
149	5,385	3,723	3,865	3,628	2,388	5,365
150	5,385	2,372	3,865	2,319	3,778	3,970
151	3,943	2,372	2,434	3,628	3,778	5,365
152	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
153	3,943	1,000	2,434	1,000	1,000	3,970
154	5,385	2,372	3,865	3,628	3,778	5,365
155	3,943	3,723	3,865	2,319	3,778	3,970
156	3,943	1,000	2,434	2,319	2,388	3,970
157	3,943	3,723	2,434	2,319	2,388	5,365
158	3,943	2,372	2,434	2,319	1,000	3,970
159	3,943	2,372	2,434	2,319	3,778	3,970
160	3,943	2,372	2,434	1,000	1,000	3,970
161	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,970
162	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970

163	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
164	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	2,606
165	3,943	2,372	3,865	3,628	3,778	3,970
166	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	5,365
167	5,385	2,372	3,865	2,319	3,778	5,365
168	3,943	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
169	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	2,606
170	3,943	2,372	3,865	2,319	2,388	3,970
171	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
172	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
173	3,943	1,000	1,000	1,000	2,388	2,606
174	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
175	2,531	2,372	2,434	1,000	2,388	3,970
176	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
177	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
178	3,943	2,372	2,434	3,628	3,778	2,606
179	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
180	3,943	2,372	2,434	3,628	2,388	3,970
181	3,943	3,723	3,865	2,319	2,388	3,970
182	3,943	2,372	1,000	2,319	1,000	3,970
183	2,531	1,000	1,000	2,319	1,000	2,606
184	5,385	3,723	2,434	3,628	3,778	5,365
185	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	2,606
186	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
187	5,385	1,000	2,434	2,319	2,388	3,970
188	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
189	3,943	1,000	2,434	2,319	2,388	3,970
190	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	2,606
191	5,385	2,372	2,434	3,628	3,778	3,970
192	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
193	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
194	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	2,606
195	3,943	2,372	3,865	2,319	2,388	3,970
196	3,943	3,723	3,865	2,319	2,388	3,970
197	3,943	2,372	3,865	2,319	2,388	3,970
198	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
199	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	3,970
200	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	2,606
201	2,531	2,372	1,000	1,000	2,388	2,606
202	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	2,606
203	3,943	1,000	2,434	2,319	1,000	2,606

204	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
205	5,385	3,723	2,434	3,628	2,388	5,365
206	2,531	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
207	3,943	3,723	2,434	3,628	3,778	3,970
208	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
209	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
210	5,385	2,372	2,434	3,628	2,388	5,365
211	3,943	3,723	2,434	2,319	2,388	3,970
212	3,943	2,372	2,434	1,000	1,000	3,970
213	2,531	1,000	2,434	2,319	2,388	3,970
214	3,943	3,723	3,865	3,628	3,778	3,970
215	3,943	1,000	2,434	1,000	2,388	3,970
216	5,385	2,372	3,865	3,628	3,778	3,970
217	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
218	2,531	1,000	1,000	2,319	2,388	3,970
219	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
220	5,385	3,723	2,434	3,628	3,778	5,365
221	5,385	3,723	3,865	2,319	2,388	5,365
222	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
223	5,385	3,723	3,865	3,628	3,778	5,365
224	3,943	2,372	2,434	1,000	2,388	2,606
225	5,385	2,372	3,865	2,319	3,778	3,970
226	5,385	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
227	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
228	3,943	2,372	2,434	2,319	3,778	3,970
229	3,943	1,000	2,434	2,319	1,000	3,970
230	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	5,365
231	3,943	2,372	3,865	3,628	2,388	3,970
232	5,385	3,723	2,434	2,319	3,778	5,365
233	2,531	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
234	5,385	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
235	3,943	2,372	2,434	3,628	3,778	5,365
236	2,531	1,000	2,434	2,319	2,388	3,970
237	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	2,606
238	3,943	1,000	2,434	1,000	2,388	2,606
239	3,943	2,372	2,434	1,000	2,388	3,970
240	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
241	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
242	2,531	1,000	2,434	2,319	2,388	3,970
243	3,943	2,372	2,434	3,628	2,388	5,365
244	5,385	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970

245	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	2,606
246	5,385	2,372	3,865	2,319	2,388	3,970
247	5,385	3,723	2,434	2,319	2,388	5,365
248	3,943	2,372	1,000	2,319	2,388	3,970
249	5,385	3,723	2,434	2,319	3,778	3,970
250	5,385	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
251	3,943	1,000	1,000	1,000	2,388	3,970
252	3,943	3,723	2,434	2,319	3,778	5,365
253	5,385	3,723	3,865	3,628	2,388	3,970
254	3,943	3,723	3,865	3,628	2,388	3,970
255	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
256	2,531	2,372	2,434	1,000	2,388	3,970
257	3,943	2,372	1,000	2,319	2,388	3,970
258	3,943	2,372	3,865	1,000	2,388	3,970
259	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	3,970
260	3,943	2,372	2,434	2,319	2,388	2,606
261	3,943	2,372	2,434	3,628	2,388	5,365
262	2,531	1,000	2,434	1,000	1,000	2,606
263	2,531	1,000	1,000	1,000	1,000	2,606
264	3,943	2,372	1,000	1,000	2,388	2,606
265	3,943	1,000	1,000	2,319	2,388	3,970
266	3,943	1,000	1,000	1,000	2,388	3,970
267	3,943	2,372	2,434	2,319	3,778	3,970
268	3,943	1,000	1,000	1,000	2,388	2,606
269	5,385	5,450	2,434	3,628	3,778	5,365
270	3,943	2,372	1,000	1,000	1,000	3,970

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

HASIL OLAH DATA (SPSS) VALIIDITAS DAN RELIABILITAS

A. Validitas *Work-Life Balance* (X1)

		Correlations																	Work Life Balance
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	
X1.1	Pearson Correlation	1	.724**	.731**	.776**	.734**	.738**	.766**	.728**	.755**	.758**	.748**	.761**	.720**	.722**	.734**	.726**	.757**	.875**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.2	Pearson Correlation	.724**	1	.732**	.711**	.719**	.723**	.725**	.728**	.744**	.723**	.714**	.718**	.749**	.771**	.735**	.701**	.711**	.857**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.3	Pearson Correlation	.731**	.732**	1	.722**	.710**	.770**	.729**	.714**	.746**	.715**	.775**	.729**	.728**	.754**	.720**	.700**	.697**	.861**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.4	Pearson Correlation	.776**	.711**	.722**	1	.753**	.718**	.751**	.735**	.732**	.724**	.751**	.738**	.713**	.752**	.741**	.715**	.736**	.867**
	Sig. (2-tailed)																		
	N																		

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.5	Pearson Correlation	.734**	.719**	.710**	.753**	1	.753**	.721**	.749**	.775**	.757**	.733**	.747**	.733**	.727**	.742**	.743**	.724**	.871**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.6	Pearson Correlation	.738**	.723**	.770**	.718**	.753**	1	.765**	.726**	.763**	.739**	.703**	.758**	.727**	.748**	.725**	.747**	.733**	.872**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.7	Pearson Correlation	.766**	.725**	.729**	.751**	.721**	.765**	1	.737**	.752**	.756**	.729**	.758**	.750**	.724**	.743**	.752**	.744**	.876**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.8	Pearson Correlation	.728**	.728**	.714**	.735**	.749**	.726**	.737**	1	.764**	.757**	.708**	.747**	.733**	.743**	.743**	.719**	.745**	.868**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.9	Pearson Correlation	.755**	.744**	.746**	.732**	.775**	.763**	.752**	.764**	1	.724**	.712**	.755**	.752**	.735**	.739**	.739**	.749**	.878**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270

X1.10	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.11	Pearson Correlation	.758**	.723**	.715**	.724**	.757**	.739**	.756**	.757**	.724**	1	.709**	.754**	.692**	.715**	.709**	.684**	.782**	.862**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X1.12	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
	Pearson Correlation	.748**	.714**	.775**	.751**	.733**	.703**	.729**	.708**	.712**	.709**	1	.729**	.740**	.778**	.738**	.694**	.686**	.859**
X1.13	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.14	Pearson Correlation	.761**	.718**	.729**	.738**	.747**	.758**	.758**	.747**	.755**	.754**	.729**	1	.758**	.734**	.751**	.733**	.737**	.876**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
X1.15	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
	Pearson Correlation	.720**	.749**	.728**	.713**	.733**	.727**	.750**	.733**	.752**	.692**	.740**	.758**	1	.738**	.712**	.714**	.707**	.860**
X1.16	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.17	Pearson Correlation	.722**	.771**	.754**	.752**	.727**	.748**	.724**	.743**	.735**	.715**	.778**	.734**	.738**	1	.748**	.707**	.716**	.870**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.15	Pearson Correlation	.734**	.735**	.720**	.741**	.742**	.725**	.743**	.743**	.739**	.709**	.738**	.751**	.712**	.748**	1	.707**	.711**	.863**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.16	Pearson Correlation	.726**	.701**	.700**	.715**	.743**	.747**	.752**	.719**	.739**	.684**	.694**	.733**	.714**	.707**	.707**	1	.714**	.849**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X1.17	Pearson Correlation	.757**	.711**	.697**	.736**	.724**	.733**	.744**	.745**	.749**	.782**	.686**	.737**	.707**	.716**	.711**	.714**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
Work Life Balance	Pearson Correlation	.875**	.857**	.861**	.867**	.871**	.872**	.876**	.868**	.878**	.862**	.859**	.876**	.860**	.870**	.863**	.849**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270

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

B. Validitas *Job Insecurity* (X2)

		Correlations																				Job Insecurity
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	
X2.1	Pearson Correlation	1	.651**	.654**	.663**	.620**	.627**	.611**	.686**	.631**	.635**	.661**	.667**	.633**	.694**	.690**	.619**	.711**	.615**	.611**	.682**	.817**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.2	Pearson Correlation	.651**	1	.634**	.680**	.609**	.608**	.632**	.654**	.651**	.650**	.618**	.642**	.652**	.694**	.660**	.646**	.699**	.599**	.632**	.656**	.813**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.3	Pearson Correlation	.654**	.634**	1	.696**	.642**	.697**	.671**	.644**	.651**	.658**	.607**	.665**	.738**	.691**	.641**	.654**	.701**	.659**	.655**	.688**	.836**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.4	Pearson Correlation	.663**	.680**	.696**	1	.649**	.668**	.643**	.698**	.668**	.686**	.642**	.654**	.671**	.701**	.686**	.663**	.680**	.683**	.679**	.639**	.843**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270

X2.5	Pearson Correlation	.620**	.609**	.642**	.649**	1	.631**	.639**	.620**	.559**	.608	.626**	.639**	.645**	.630**	.661**	.600**	.608**	.636**	.616**	.646**	.788**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.6	Pearson Correlation	.627**	.608**	.697**	.668**	.631**	1	.623**	.597**	.612**	.600**	.625**	.655**	.636**	.672**	.629**	.630**	.644**	.635**	.638**	.666**	.801**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.7	Pearson Correlation	.611**	.632**	.671**	.643**	.639**	.623**	1	.620**	.627**	.660**	.566**	.672**	.645**	.666**	.645**	.638**	.623**	.643**	.662**	.654**	.803**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.8	Pearson Correlation	.686**	.654**	.644**	.698**	.620**	.597**	.620**	1	.654**	.640**	.622**	.677**	.656**	.704**	.687**	.620**	.668**	.647**	.635**	.661**	.820**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.9	Pearson Correlation	.631**	.651**	.651**	.668**	.559**	.612**	.627**	.654**	1	.663**	.644**	.691**	.641**	.690**	.665**	.618**	.642**	.678**	.619**	.666**	.812**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270

X2.10	Pearson Correlation	.635**	.650**	.658**	.686**	.608**	.600**	.660**	.640**	.663**	1	.603**	.630**	.621**	.676**	.666**	.666**	.663**	.649**	.637**	.602**	.809**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.11	Pearson Correlation	.661**	.618**	.607**	.642**	.626**	.625**	.566**	.622**	.644**	.603**	1	.634**	.662**	.652**	.639**	.625**	.646**	.623**	.626**	.632**	.793**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.12	Pearson Correlation	.667**	.642**	.665**	.654**	.639**	.655**	.672**	.677**	.691**	.630**	.634**	1	.635**	.715**	.678**	.636**	.624**	.650**	.620**	.667**	.821**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.13	Pearson Correlation	.633**	.652**	.738**	.671**	.645**	.636**	.645**	.656**	.641**	.621**	.662**	.635**	1	.673**	.659**	.628**	.674**	.617**	.669**	.697**	.823**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.14	Pearson Correlation	.694**	.694**	.691**	.701**	.630**	.672**	.666**	.704**	.690**	.676**	.652**	.715**	.673**	1	.689**	.649**	.685**	.677**	.680**	.651**	.850**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270

X2.15	Pearson Correlation	.690**	.660**	.641**	.686**	.661**	.629**	.645**	.687**	.665**	.666**	.639**	.678**	.659**	.689**	1	.621**	.637**	.697**	.637**	.682**	.829**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.16	Pearson Correlation	.619**	.646**	.654**	.663**	.600**	.630**	.638**	.620**	.618**	.666**	.625**	.636**	.628**	.649**	.621**	1	.667**	.673**	.638**	.632**	.803**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.17	Pearson Correlation	.711**	.699**	.701**	.680**	.608**	.644**	.623**	.668**	.642**	.663**	.646**	.624**	.674**	.685**	.637**	.667**	1	.643**	.683**	.663**	.831**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.18	Pearson Correlation	.615**	.599**	.659**	.683**	.636**	.635**	.643**	.647**	.678**	.649**	.623**	.650**	.617**	.677**	.697**	.673**	.643**	1	.627**	.681**	.815**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
X2.19	Pearson Correlation	.611**	.632**	.655**	.679**	.616**	.638**	.662**	.635**	.619**	.637**	.626**	.620**	.669**	.680**	.637**	.638**	.683**	.627**	1	.640**	.808**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270

X2. 20	Pearson Correlation	.682**	.656**	.688**	.639**	.646**	.666**	.654**	.661**	.666**	.602**	.632**	.667**	.697**	.651**	.682**	.632**	.663**	.681**	.640**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270
Job Inse curit y	Pearson Correlation	.817**	.813**	.836**	.843**	.788**	.801**	.803**	.820**	.812**	.809**	.793**	.821**	.823**	.850**	.829**	.803**	.831**	.815**	.808**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270

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

C. Validitas *Turnover Intention* (Y)

		Correlations						Turnover Intention
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.610**	.545**	.577**	.598**	.587**	.805**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270
Y1.2	Pearson Correlation	.610**	1	.566**	.611**	.592**	.623**	.828**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270

Y1.3	Pearson Correlation	.545**	.566**	1	.579**	.553**	.505**	.770**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270
Y1.4	Pearson Correlation	.577**	.611**	.579**	1	.628**	.623**	.834**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270
Y1.5	Pearson Correlation	.598**	.592**	.553**	.628**	1	.531**	.805**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270
Y1.6	Pearson Correlation	.587**	.623**	.505**	.623**	.531**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	270	270	270	270	270	270	270
Turnover Intention	Pearson Correlation	.805**	.828**	.770**	.834**	.805**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	270	270	270	270	270	270	270

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

D. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	270	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	270	100,0

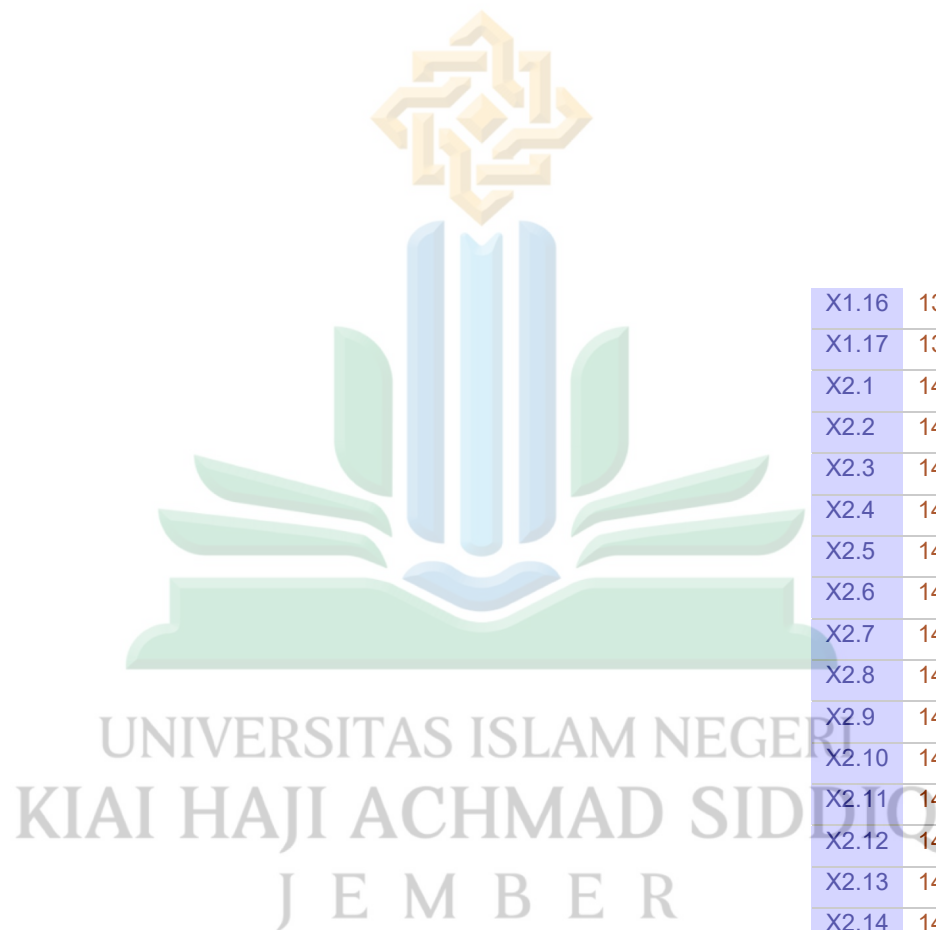
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,956	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	139,8667	334,384	0,590	0,955
X1.2	139,8741	335,702	0,600	0,955
X1.3	139,8741	333,746	0,630	0,955
X1.4	139,8852	335,894	0,566	0,955
X1.5	139,9111	335,754	0,544	0,955
X1.6	139,9000	334,009	0,599	0,955
X1.7	139,8815	335,309	0,590	0,955
X1.8	139,8963	335,104	0,579	0,955
X1.9	139,9222	335,269	0,589	0,955
X1.10	139,9037	336,727	0,533	0,955
X1.11	139,8667	335,313	0,575	0,955
X1.12	139,9185	335,592	0,585	0,955
X1.13	139,9444	334,633	0,605	0,955
X1.14	139,9000	334,499	0,608	0,955
X1.15	139,9370	336,773	0,519	0,956



X1.16	139,8926	335,494	0,576	0,955
X1.17	139,8778	336,189	0,545	0,955
X2.1	140,0889	339,516	0,520	0,955
X2.2	140,1148	336,191	0,605	0,955
X2.3	140,0593	338,465	0,510	0,956
X2.4	140,1000	336,566	0,574	0,955
X2.5	140,1037	339,833	0,490	0,956
X2.6	140,0963	339,024	0,512	0,956
X2.7	140,0926	338,114	0,564	0,955
X2.8	140,1000	338,276	0,529	0,955
X2.9	140,0704	338,779	0,532	0,955
X2.10	140,0852	337,112	0,570	0,955
X2.11	140,0926	337,296	0,569	0,955
X2.12	140,0593	338,480	0,592	0,955
X2.13	140,0963	339,597	0,514	0,956
X2.14	140,0519	337,202	0,577	0,955
X2.15	140,0963	338,638	0,554	0,955
X2.16	140,0741	339,251	0,514	0,956
X2.17	140,1000	338,246	0,526	0,955
X2.18	140,0741	339,392	0,513	0,956
X2.19	140,0778	339,767	0,499	0,956
X2.20	140,1222	337,810	0,533	0,955
Y1.1	140,3556	337,464	0,662	0,955
Y1.2	140,3111	336,319	0,671	0,955
Y1.3	140,3519	338,928	0,599	0,955



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Y1.4	140,3037	336,056	0,653	0,955
Y1.5	140,3185	337,809	0,624	0,955
Y1.6	140,3741	336,696	0,666	0,955

HASIL UJI DATA (SPSS) UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		270
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,02724121
Most Extreme Differences	Absolute	0,028
	Positive	0,027
	Negative	-0,028
Test Statistic		0,028
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0,896
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		0,888
		0,904

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

B. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,096	0,962		0,100	0,921		
Work Life Balance	0,138	0,011	0,522	13,104	0,000	1,000	1,000
Job Insecurity	0,152	0,011	0,561	14,083	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,798	0,587		3,066	0,002
	Work Life Balance	-0,002	0,006	-0,020	-0,334	0,738
	Job Insecurity	-0,001	0,007	-0,009	-0,155	0,877

a. Dependent Variable: Abs_RES

D. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.759 ^a	0,576	0,573	2,03482	2,059

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Turnover Intention

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

HASIL OLAH DATA (SPSS) UJI HIPOTESIS

A. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	0,576	0,573	2,03482

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Work Life Balance

B. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,096	0,962		0,100	0,921
	Work Life Balance	0,138	0,011	0,522	13,104	0,000
	Job Insecurity	0,152	0,011	0,561	14,083	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

C. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1504,207	2	752,104	181,646	.000 ^b
	Residual	1105,511	267	4,140		
	Total	2609,719	269			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Work Life Balance

HASIL OLAH DATA (SPSS) UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,096	0,962		0,100	0,921
Work Life Balance	0,138	0,011	0,522	13,104	0,000
Job Insecurity	0,152	0,011	0,561	14,083	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BIODATA PENULIS



Nama : Dewi Robiatul Adawiyah
 Tempat, Tanggal Lahir : Banyuwangi, 23 Juli 2004
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : RT 2 RW 4 Dusun Secawan, Desa Dadapan,
 Kecamatan Kabat, Kabupaten Banyuwangi,
 Jawa Timur. (68461)
 Email : dewirobiatul2004@gmail.com
 Riwayat Pendidikan :
 SD/MI : SD Negeri 2 Dadapan
 SMP/MTs : MTs Negeri 1 Banyuwangi
 SMA/MA : MA Negeri 2 Banyuwangi
 Perguruan Tinggi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
 Prestasi :
 Brand Ambassador Pusat Kompetisi dan Prestasi Indonesia 2024
 Winner Provinsi Duta Kepemudaan Indonesia Provinsi Jawa Timur
 2024
 Runner Up 1 Duta Kampus UIN KH Achmad Siddiq Jember 2024
 Juara 1 Lomba Cerdas Cermas Psikologi Islam UIN KH Achmad
 Siddiq Jember 2023
 Peraih Beasiswa Kategori 2 President University 2021