



**PENGARUH *TIME DEMAND OF WORK, WORK LIFE*  
*BALANCE, TURNOVER INTENTION* TERHADAP  
**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN****

(Studi khusus bagian sewing PT. Pinnacle Apparel Unit 3)

Oleh:

Anis Nur Aisyah

NPM :17.51.0040

Dosen pembimbing :

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., M.M

NIDN :0606096201

Nunuk Supraptini, SE., M.M

NIDN :0614086601

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DARULULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI**

**(UNDARIS)**

**2023**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

PENGARUH *TIME DEMAND OF WORK, WORK LIFE BALANCE, TURNOVER*  
*INTENTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.  
PINNACEL APPAREL UNIT 3

Oleh :

Anis Nur Aisyah

NPM : 17.51.0040

Bahwa skripsi penelitian ini layak diujikan. Skripsi penelitian ini telah mendapat persetujuan pada tanggal 10 april 2023

Dosen Pembimbing Umum

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE.,MM

NIDN: 0606096201

Dosen Pembimbing Pendamping

Nunuk Supraptini, SE.,MM

NIDN: 0614086601

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Sri Rahayu, SE.,M.Si

NIDN: 0606056901

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH *TIME DEMAND OF WORK WORK LIFE BALANCE* DAN  
*TURNOVER INTENTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DI PT PINNACEL APPAREL UNIT 3**

oleh :

Anis Nur Aisyah (17510040)

Skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahaan pada tanggal

Tim Penguji

Ketua,



Dr. Eka Handriani, S.E., M.M

NIDN : 0607047601

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE.,MM

NIDN: 0606096201



Nunuk Supraptini, SE.,MM

NIDN: 06140866

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Tidak ada kata terlambat selagi kita mau berusaha untuk melakukannya “

Dimana kita ada kemauan maka disitu akan ada jalan.

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya dan kakak tercinta
2. Diriku sendiri yang tetap berjuang semaksimal mungkin
3. Teman- teman dan sahabat yang selalu mensupport saya
4. Almamater tercinta
5. Rekan kerja seperusahan

## ABSTRAK

Produktivitas dan sumber daya manusia memiliki peran penting bagi kemajuan perusahaan. Karena semua kegiatan produksi perusahaan sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja dalam penghasilan produk (output). Banyaknya tuntutan dan tekanan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang mana adanya pemaksaan bekerja terus menerus yang mengakibatkan karyawan merasa kehidupannya hanya untuk bekerja dan kehidupan pribadi mereka terkesampingkan sehingga membuat karyawan stress atau depresi yang dapat menghambat pekerjaan yang dapat menghambat pencapaian produktivitas. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *Time demand of work*, *work life balance*, *Turnover intention* terhadap produktivitas kerja karyawan studi khusus bagian sewing di PT. Pinnacel Apparel Unit 3.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik simple random *sampling probability sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini 112 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi sederhana dan berganda, uji regresi sederhana dan berganda, uji koefisiensi determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F) melalui perangkat lunak SPSS.

Hasil analisis menunjukkan variabel *time demand of work* berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan hasil yang diperoleh nilai t hitung (4,422) > t tabel (1,982) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya adanya pengaruh signifikan variabel *time demand of work* terhadap produktivitas kerja. Variabel *work life balance* mempunyai t hitung (11,743) > t tabel (1,982) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel *work life balance* terhadap produktivitas kerja. Variabel *turnover intention* mempunyai t hitung (-0,701) < (1,982) dan nilai signifikan  $0,485 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara *turnover intention* terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian secara simultan diperoleh nilai F hitung (66,952) > F tabel (3,08) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya bahwa variabel *time demand of work*, *work life balance*, dan *turnover intention* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : *Time Demand of Work*, *Work Life Balance*, *Turnover Intention*, dan Produktivitas Kerja

## ABSTRACT

Productivity and human resources have an important role for the progress of the company. Because all production activities of the enterprise are strongly influenced by labor in product production (output). The many demands and pressures given by the company to employees where there is continuous work coercion which results in employees feeling their lives are only for work and their personal lives are sidelined so as to make employees stressed or depressed which can hinder work which can hinder the achievement of productivity. So this study aims to determine the effect of Time demand of work, work life balance, Turnover intention on employee work productivity special study of the sewing section at PT. Pinnacel Apparel Unit 3.

This study uses a sampling technique in this study conducted by simple random sampling technique probability sampling. Methods of data collection using a questionnaire. The sample in this research is 112 respondents. The analysis technique used is validity test, reliability test, simple and multiple correlation test, simple and multiple regression test, coefficient of determination test and hypothesis test (t test and F test) through SPSS software.

The results of the analysis show that the time demand of work variable has an effect on work productivity, with the results obtained that the t count (4.422) > t table (1.982) and a significant level of 0.000 < 0.05 means that there is a significant effect of the time demand of work variable on work productivity. The work life balance variable has t count (11.743) > t table (1.982) and a significant value of 0.000 < 0.05. This shows that there is a positive and significant effect of the work life balance variable on work productivity. The variable turnover intention has t count (-0.701) < (1.982) and a significant value of 0.485 > 0.05. This shows that there is no significant effect of turnover intention on work productivity. The results of the study simultaneously obtained a calculated F value (66.952) > F table (3.08) and a significant value of 0.000 < 0.05 meaning that the time demand of work, work life balance, and turnover intention variables simultaneously have a positive and significant effect on productivity Work.

Keywords: Time Demand of Work, Work Life Balance, Turnover Intention, and Work Productivity.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH *TIME DEMAND OF WORK, WORK LIFE BALANCE, TURNOVER INTENTION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada bagian sewing di PT. Pinnacel Apparel unit 3)”. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat-syarat menempuh tugas akhir pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Surdiman GUPPI (UNDARIS) Semarang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun penulis mendapatkan bimbingan, saran dan bantuan materi maupun spiritual dari segenap pihak. Maka dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.Hum selaku Rektor UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Prof. Dr. Edy Dwi Kurniati, SE., MM selaku dosen pembimbing utama yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
4. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM selaku dosen pembimbing pendamping yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi
5. Ibu Dr. Eka Handriani, S.E., M.M. selaku dosen penguji yang telah banyak membimbing penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen UNDARIS yang telah banyak membimbing penulis.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini yang tidak dapat

penulis sebutkan satu persatu disini.

8. Sahabat- sahabat saya dan teman dekat saya, serta rekan sekelas Angkatan 2017 yang telah memberikan bantuan baik dukungan pikiran dan materi serta semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis membuka kritik dan saran yang bersifat membangun demi sempurnanya proposal skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan khususnya bagi Mahasiswa Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Semarang. Aamiin

Ungaran, 15 april 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Anis Nur Aisyah', written on a light-colored background.

Anis Nur Aisyah



## DAFTAR ISI

PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI .....	I
PERSETUJUAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I: PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Definisi Operasional .....	10
F. Sistematika Penulisan .....	11
BAB II: LANDASAN TEORI .....	13
A. TINJAUAN PUSTAKA .....	13
1. Produktivitas .....	13
2. <i>Time Demand of work</i> .....	16
3. <i>Work Life Balance</i> .....	21
4. <i>Turnover Intention</i> .....	21
B. PENELITIAN TERDAHULU .....	24
C. KERANGKA PEMIKIRAN .....	25
D. HIPOTESIS .....	26
BAB III: METODE PENELITIAN .....	28
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi Penelitian .....	28
C. Variabel Penelitian .....	28
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Metode Pengambilan Data .....	35
G. Teknik Analisis Data .....	36
H. Pengujian Hipotesis .....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	48
A. Gambaran Umum PT.Pinnacel Apparel unit 3 .....	48
B. Hasil Penelitian .....	48

C. Pembahasan .....	66
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran .....	71
DAFTAR PUSTAKA .....	47

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target bulanan.....	3
Tabel 1.2 <i>Turnover intention</i> .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator .....	30
Tabel 3.2 Data karyawan.....	31
Tabel 3.3 Hasi Uji Validitas Variabel Penelitian .....	38
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian .....	39
Tabel 3.5 Taksiran besarnya koefisien korelasi .....	40
Tabel 4.2 Jenis kelamin responden PT.Pinnacel Apparel unit 3.....	48
Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan responden PT.Pinnacel Apparel Unit 3 .....	49
Tabel 4.5 Lama waktu bekerja responden di PT.Pinnacel Apparel Unit 3 .....	50
Tabel 4.4 Korelasi Sederhana .....	51
Tabel 4.5 Korelasi Berganda .....	53
Tabel 4.6 hasil uji regresi sederhana $X_1$ Terhadap Y.....	54
Tabel 4.7 hasil uji regresi sederhana $X_2$ Terhadap Y .....	55
Tabel 4.8 hasil uji regresi sederhana $X_3$ terhadap Y .....	56
Tabel 4.9 hasil uji regresi berganda .....	57
Tabel 4.10 hasil koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4.11 hasil uji T .....	61
Tabel 4.12 hasil uji F.....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	26
Gambar 3.1 Uji T .....	45
Gambar 3.2 Uji F .....	46
Gambar 4.1 uji T variabel time demand of work terhadap produktivitas kerja..	62
Gambar 4.2 uji T variabel work life balance terhadap produktivitas kerja.....	63
Gambar 4.3 uji t variabel turnover intention terhadap produktivitas kerja .....	64
Gambar 4.5 uji F X1, X2, dan X3 terhadap Y .....	66

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia memegang peran vital dalam menjalankan roda perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan kata lain pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan dengan maksimal. Pada perkembangan zaman saat ini banyak perusahaan yang melakukan inovasi-inovasi tanpa batas agar tetap bertahan.

Salah satu faktor yang membuat keadaan suatu perusahaan agar tetap stabil yaitu dari produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan kemampuan dari seorang karyawan yang dalam setiap pekerjaannya selalu menyelesaikan dengan optimal, adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas dari seorang karyawan ialah tekanan yang dihadapi di perusahaan ini biasa terjadi dari memaksakan bekerja terus menerus sehingga karyawan mengalami stress atau depresi yang dapat menghambat pekerjaan. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Rangkuti (2018) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, yang sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai. Indikator pengukuran berhasil atau tidaknya produktivitas suatu perusahaan adalah kemampuan berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Permasalahan yang terjadi pada PT Pinnacle Apparel Unit 3 ini dimana karyawan dituntut perusahaan untuk bekerja lebih keras untuk memberikan kuantitas dan kualitas produk yang baik. Karyawan banyak mendapatkan tuntutan dari perusahaan sehingga menghambat tercapainya produktivitas kerja. Kinerja karyawan otomatis akan meningkat jika mereka mendapatkan kepuasan dalam bekerja, dalam pencapaian kepuasan kerja perusahaan harus memperhatikan kondisi dalam bekerja seperti contoh *Time demand of work* yang menjadi hal pertama untuk kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Banyaknya tuntutan waktu yang diberikan perusahaan terhadap karyawan mengakibatkan karyawan harus tinggal di perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berdampak pada *work life balance* karyawan yang terlalu banyak menghabiskan kehidupannya di tempat kerja. Sehingga karyawan mengalami kejenuhan pada kehidupannya dan banyaknya tuntutan mengakibatkan karyawan melakukan *Turnover intention*.

Berdasarkan observasi penelitian, kemampuan karyawan di PT Pinnacle Apparel Unit 3 dalam mencapai produktivitas masih belum maksimal terbukti dengan tidak tercapainya target/tujuan perusahaan, dikarenakan karyawan mendapat banyak tuntutan dari perusahaan sehingga kondisi fisik dan mental mulai menurun akibat terlalu lelah.

**Tabel 1.1**  
**Data target bulanan PT.Pinnacle Apparel Unit 3**

<b>Bulan</b>	<b>Bahan Baku</b>	<b>Tenaga kerja</b>	<b>Waktu</b>	<b>Target</b>	<b>Actual</b>
Oktober	16.025	43	21	16.000	15.550
November	16.025	43	22	16.000	15.750
Desember	16.030	43	23	16.000	15.750
Januari	17.030	43	21	17.000	16.800
Febuari	17.030	43	18	17.000	16.700
Maret	17.030	43	22	17.000	17.000
April	16.025	43	20	16.000	15.000
Mei	15.030	43	14	15.000	12.000
Juni	15.030	43	22	15.000	13.000
Juli	8550	48	21	8500	8000
Agustus	7550	48	22	7500	7500
September	7550	48	22	7500	7300

*Sumber: Data diolah peneliti 2023*

Berdasarkan Table 1.1 dapat dilihat bahwa target tiap bulan di perusahaan PT.Pinnacle Apparel Unit 3 pencapaian belum stabil masih mengalami naik turun perbulannya. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja banyak mendapat tekanan dari perusahaan. Variabel pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *Time demand of work*.

Wickramsinghe dalam Hasanah dan Suharnomo (2016) mengartikan bahwa *Time Demand of Work* (tuntutan waktu bekerja) adalah tingkat tinggi rendahnya waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waktu kerja yang ada di PT Pinnacle Apparel sekitar 9 jam perharinya dengan total 40 jam perminggu yang hari kerja dari hari senin sampai jumat. Mulai masuk kerja jam 07.30 dan pulang kerja jam 16.30, namun seringkali perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja lebih lama dari jam normal kerja yang telah ditentukan, dikarenakan adanya target produksi yang harus diselesaikan karyawan atau alasan lain sehingga

pulang kerja menjadi jam 17.00 WIB bahkan lebih.

Departemen produksi bagian sewing PT. Pinnacle Apparel Unit 3 bagi karyawan yang belum mencapai target. Supervisor mengharuskan karyawan agar menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan walaupun jam kerja normal sudah selesai, yang mengakibatkan karyawan pulang dari perusahaan lebih lama dan semakin malam. Apabila di hari itu target belum juga tercapai maka di hari *weekend* karyawan diharuskan masuk kerja untuk menutup target yang belum dicapai. Dengan waktu yang terlalu banyak dihabiskan di perusahaan mengakibatkan karyawan jenuh akan pekerjaannya sehingga produktivitas perusahaan mengalami penurunan.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Pinnacle Apparel Unit 3 berhubungan langsung dengan hasil produksi karena semakin tinggi tuntutan waktu yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka akan mengakibatkan kejenuhan dan kurangnya waktu istirahat karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi tuntutan waktu kerja yang dialami karyawan maka akan semakin rendah produktivitas mereka.

Selanjutnya variabel kedua yang mempengaruhi produktivitas yaitu *work life balance*. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang (Hudson dalam Devi (2020)). Pada karyawan PT.Pinnacle Apparel Unit 3 setiap jam kehidupan sehari-harinya lebih banyak dihabiskan di perusahaan yang mana mereka juga memiliki tanggung jawab untuk kehidupan pribadinya misalnya seperti kehidupan bersama keluarga, melakukan hobi yang mereka gemari dan yang lain.



Apabila seorang karyawan hanya menghabiskan waktunya diperusahaan dikhawatirkan berdampak pada kinerja karyawan dan juga akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan, untuk itu dibutuhkan jam yang fleksibel untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi karyawan agar karyawan dapat menjaga stabilitas kinerja mereka. Dalam pandangan karyawan keseimbangan pekerjaan merupakan pilihan antara mengatur kewajiban kerja dan kewajiban pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan perusahaan memiliki pandangan yang berbeda, *work life balance* merupakan suatu kondisi harus menciptakan dan mendukung budaya kerja yang berfokus pada pekerjaan di tempat kerja.

Bagaimanapun perusahaan harus memperhatikan hal ini. Karena karyawan juga mempunyai kehidupan diluar kerja sehingga dibutuhkan jam kerja yang fleksibel antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan agar dapat mencegah tekanan terhadap pekerjaan yang dapat menghambat produktivitas mereka.

Karyawan PT.Pinnacle Apparel Unit 3 biasanya mengeluh dengan pekerjaan mereka yang terus berada di perusahaan walaupun terkadang waktu sudah menunjukkan jam pulang karyawan harus tetap di perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Kejadian seperti inilah yang dapat menghambat produktivitas karyawan jika terus ditekan oleh pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Syam (2020) yang berjudul: pengaruh *work life balance* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero),Tbk. Kep Gowa, menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena *work life*

*balance* merupakan hal penting bagi kelanjutan perusahaan dan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Terakhir variable ketiga yang mempengaruhi produktivitas yaitu *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, menurut Mobley dalam Mahadewi, et. al (2016). Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover intention* ini diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya, dikarenakan banyaknya tuntutan yang terlalu tinggi dari perusahaan dan hasil yang didapatkan karyawan tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan karyawan, sehingga mengakibatkan karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan yang lain. Karena mereka melihat perusahaan lain lebih baik dan upah yang diterima lebih sepadan dengan tenaga yang mereka keluarkan untuk bekerja, sehingga mereka memiliki niatan untuk mencari pekerjaan lainnya.

Kurangnya jumlah karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, mengakibatkan perusahaan melakukan perekrutan baru setiap bulannya untuk mengisi kekurangan jumlah karyawan. Karyawan yang tetap tinggal harus merangkap tugasnya dengan tugas karyawan yang keluar, sehingga dapat mengganggu produktivitas di perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. Pinnacle Apparel Unit 3 adalah tingkat *turnover* di perusahaan sangat tinggi. Apabila itu semakin naik maka perusahaan tidak dapat mencapai produktivitas yang maksimal. Banyaknya hal

yang disinyalir penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu perusahaan yaitu situasi kerja yang terjadi dalam perusahaan tidak sesuai dengan apa yang karyawan inginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif dan kepuasan yang lebih baik dengan lebih memilih keluar dari perusahaan dan mendapatkan perusahaan yang lebih baik.

*Turnover* yang tinggi dalam perusahaan mengakibatkan terhambatnya produktivitas kerja. Berikut ini adalah tabel *Turnover* pada perusahaan PT. Pinnacel Apparels Unit 3.

**Tabel 1.2**  
***Turnover* Pada bagian sewing di PT.PinnacleApparel Unit 3**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal</b>	<b>karyawan keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan akhir</b>	<b>Persentase</b>
2019	404	25	442	4%
2020	450	10	470	1.40%
2021	480	40	460	8.5%

*Sumber: data dari bagian personalia PT.Pinnacle Apanel Unit3*

Dari data di atas bisa dilihat bahwa tingkat *turnover* pada perusahaan PT Pinnacle Apparel Unit 3 mengalami fluktuasi. Data *turnover* pada tahun 2019 sebesar 4%, mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 1,4%, dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 8,5%. Jumlah karyawan yang keluar pada departemen produksi PT.Pinnacle Apparel Unit 3 selama 3 tahun terdapat 75 karyawan yang keluar, sedangkan standar yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan sebesar 5% . sedangkan nilai *turnover* pada tahun 2021 mencapai 8,5%. hal tersebut bila dibiarkan dikhawatirkan akan menyebabkan *turnover* semakin tinggi dan juga dapat mengganggu tercapainya produktivitas kerja karyawan.

Merujuk pada penelitian terdahulu pada Pengaruh Insentif, *Turnover* dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa oleh Rompis 2019. Menunjukkan bahwa *turnover* berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT.Pinnacle Apparel Unit 3 seperti yang diuraikan diatas, penulis ingin mengetahui hal-hal yang mempengaruhi penurunan produktivitas karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh *Time demand of work*, *Work life balance*, *Turnover Intention* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinnacle Apparels unit 3**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *time demand of work* berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT.Pinnacle Apparel unit 3?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT.Pinnacle Apparel unit 3?
3. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT.Pinnacle Apparel unit 3?
4. Apakah *time demand of work*, *work life balance*, *turnover intention* berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT.Pinnacle Apparel unit3?

### **C. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *time demand of work* terhadap produktivitas kerja di PT.Pinnacle Apparel Unit 3.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja di PT.Pinnacle Apparel unit 3.
3. Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap produktivitas kerja di PT.Pinnacle Apparel unit 3.
4. Untuk mengetahui pengaruh *time demand of work, work life balance, turnover intentio* terhadap produktivitas kerja di PT.Pinnacle Apparel unit 3.

### **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca, yaitu untuk mengetahui secara teoritis ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang *time demand of work, work life balance, turnover intention*, yang berdampak pada produktivitas kerja.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan tambahan pengetahuan bagi peneliti dimasa yang akan datang.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi Peneliti  
Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas pengetahuan penulis

tentang faktor-faktor yang berhubungan atau berdampak terhadap produktivitas kerja pada suatu perusahaan. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berpikir penulis dalam hal menyelesaikan masalah di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat bermanfaat bagi penulis dimasa depan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengeluarkan berbagai kebijakan dalam rangka menjaga atau meningkatkan produktivitas kerja pada saat perubahan lingkungan secara signifikan sehingga tidak terjadi penurunan produktivitas kerja terhadap karyawan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pembaca mengenai *time demand of work*, *work life balance*, *turnover intention* serta bagaimana dampaknya terhadap produktivitas kerja

## **E. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran yang diteliti, maka di kemukakan definisi setiap variabel sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja (Y) Sutrisno dalam Rangkuti (2018) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran

dan masukan, dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai.

2. *Time demand of work* ( $X_1$ ) Wickramasinghe dalam Hasanah dan Suhrnomo (2016) mengartikan bahwa *Time Demand of Work* (tuntutan waktu bekerja) adalah tingkat tinggi rendahnya waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. *Work life balance* ( $X_2$ ) atau keseimbangan kehidupan kerja adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang, menurut Hudson dalam Devi (2020).
4. *Turnover intention* ( $X_3$ ) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri, menurut Mobley dalam Mahadewi, et. al (2016).

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, pembahasan dilakukan secara konperensif dan sistematik meliputi:

**BAB I** :Pendahuluan. Bab ini berisi tentang penjelasan mengapa penelitian ini menarik dilakukan, apa yang diteliti, dan untuk apa penelitian ini dilakukan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi oprasional dan sistematika penulisan.

BAB II :Landasan teori. Bab ini menjelaskan tentang deskripsi teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan meliputi deskripsi *Time demand of work, Work life balance, Turnover intention* dan produktivitas kerja. Kemudian dilanjutkan dengan hasil penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode penelitian. Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data dan teknik analisis.

BAB IV : Hasil penelitian dan Pembahasan bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan, bagian ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang diperoleh .

BAB V : Penutup bab ini menguraikan penutup, bagian ini menguraikan tentang hasil kesimpulan dan saran yang didapat dari pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Prduktivitas kerja**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Secara umum, produktivitas adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, sebuah sistem, ataupun sebuah pabrik/ mesin, untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Sutrisno dalam Rangkuti (2018) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai.

Bagus (2019) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang mempunyai tujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang di gunakan oleh banyak manusia, dengan sumber sumber riil yang semakin sedikit. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia.

Sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan atau *inefisiensi* dalam berbagai bentuk oleh sebab itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Rangkuti (2018) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental, yang seperti mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik, pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang memperoleh hasil yang memuaskan baik secara kualitas dan kuantitas.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruang yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung dimana terdapat pemimpin yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan, tentu akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan yang rendah (Syam 2020).

c. Indikator – indikator produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2011) mengemukakan ada beberapa indikator yang

mempengaruhi tingkat produktivitas kerja di perusahaan sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan kerja untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang di miliki serta sikap personalitas mereka dalam kerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang di capai merupakan salah satu yang dapat di rasakan yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat di lihat dari etos kerja dan hasil yang di capai dalam satu hari kemudian di bandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan ini dapat di lakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan, maka pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Mutu atau kualitas merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai. Jadi, peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang lebih baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi birokrasi dan diri sendiri.

## 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan sumber daya (masukkan) yang di pergunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

### 2. *Time demand of work*

#### a. Pengertian *Time demand of work*

Waktu kerja sering disebut sebagai waktu yang dihabiskan oleh seorang individu untuk melakukan pekerjaan yang dibayar sebagai tenaga kerja. *Time demand of work* (tuntutan waktu bekerja) adalah tingkat tinggi rendahnya waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Wickramsinghe dalam Hasanah dan Suharnomo (2016)).

Menurut Epstein dan Kalleberg dalam Muun (2015) mengacu pada permintaan waktu kerja untuk waktu yang dihabiskan orang di tempat kerja (waktu kerja) yang didukung oleh tradisi budaya yang mengizinkan dan melarang bekerja diberbagai waktu yang di bentuk oleh organisasi (perusahaan) yang kuat untuk memerintahkan individu bekerja sesuai perintah perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sering mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya dan berujung harus menyelesaikan pekerjaannya mengingat waktu yang tersedia, kemampuan mereka dan kendala mereka. Perlow dalam Muun (2015).

Dari beberapa pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa *Time Demand of Work* merupakan hal yang penting perlu diperhatikan perusahaan karena *time demand of work* adalah tingkat tinggi rendahnya tuntutan waktu yang diberikan perusahaan yang digunakan olehkaryawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang membedakan jenis waktu tuntutan kerja

Ada beberapa faktor yang membedakan jenis waktu tuntutan kerja Guert *et. al.* (2009) dalam Muun (2015):

1. Waktu yang dihabiskan untuk bekerja sesuai dengan kontrak perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan.
2. Jumlah jam yang dihabiskan di atas jam kontrak kerja
3. Waktu yang dihabiskan dalam perjalanan dari tempat kerja ke lokasi rumah pekerja.

c. Pengaturan jam kerja

Peraturan perundang-undangan telah ditetapkan tentang ketentuan waktu kerja. Dalam pasal 77 ayat 2 UU. No.3 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa waktu kerja meliputi:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 ( empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minngu, atau
2. 8 (delapan) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

d. Waktu kerja lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam

sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari istirahat resmi yang ditetapkan pemerintah (Pasal 1 butir 1 Kepmenakertans No. KEP-102/Men/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur). Ketentuan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu yang akan diatur sendiri dengan keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi. Pengusaha diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja tersebut dengan ketentuan:

1. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.
2. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

e. Indikator-indikator dalam *time demand of work*

Indikator-indikator *time demand of work* menurut Wickramasinghe dalam Hasanah dan Suharnomo (2016):

1. Bekerja dengan waktu yang panjang sampai malam hari
2. Bekerja pada *weekend*
3. Membawa pekerjaan ke rumah.

### 3. *Work life balance*

#### a. Pengertian *work life balance*

*Work-life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama- sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang (Hudson dalam Devi 2020).

Griffin dalam Fitri (2022) menyatakan *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Selain itu, Handayani dalam Fitri (2022) menjelaskan *work life balance* adalah keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya yang ditunjukan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*.

Berdasarkan teori diatas, maka *work life balance* adalah keseimbangan waktu untuk kehidupan keluarga dan pribadi di luar tuntutan pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*

Menurut Schabracq dan Winnubst dalam Fitri (2022) faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balace*) sebagai berikut:

1. Karakteristik kepribadian: karakteristik kepribadian dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang dalam aktivitas kerja dan di luar kerja
2. Karakteristik keluarga : karakteristik ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
3. Karakteristik pekerjaan : karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja, shift kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi
4. Sikap: merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti dua pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*

c. Indikator-indikator di dalam *work life balance*

Indikator- indikator untuk mengukur *work life balance* Menurut Hudson dalam Devi (2020), yaitu:

- a. *Time balance* (Keseimbangan Waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Waktu



yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam perusahaan dan perannya dalam kehidupan pribadi tersebut, misalnya seorang pegawai selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, menyediakan waktu bersama keluarga dan juga berkumpul dengan teman.

- b. *Involvement balance* (Keseimbangan Keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen pegawai yang seimbang dalam pekerjaan dan keluarganya. Keseimbangan yang melibatkan pegawai dalam dirinya seperti keterlibatan pegawai untuk bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.
- c. *Satisfaction balance* (Keseimbangan Kepuasan), menyangkut tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Pegawai yang merasakan kepuasan memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya pada pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi pegawai tersebut.

#### **4. *Turnover intention***

##### a. Pengertian *turnover intention*

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Hal ini meliputi pikiran untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain, dan keinginan meninggalkan organisasi. *Turnover intention* dapat diartikan suatu gerakan tenaga kerja keluar dari suatu organisasi. *Turnover intention*

merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri menurut Mobley dalam Mahadewi, et. al (2016).

Pengertian lain disampaikan oleh Bluedorn dalam Masruroh (2018) yang menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Banyak penelitian mengatakan bahwa keinginan untuk mengakhiri kerja atau meninggalkan organisasi memiliki hubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya. *Turnover* menggambarkan pikiran individu untuk pergi dan keluar, mencari pekerjaan lain, serta keinginan meninggalkan organisasi keluar dan untuk mencari pekerjaan.

#### b. Faktor –faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Menurut Mobley dalam Masruroh (2018) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi *turnover intention* adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu. Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, status perkawinan, dan pendidikan.

2. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.
3. Kepuasan Kerja Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variable psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu *model intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi kepuasan atas *supervisor* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja
4. Komitmen Organisasi. Perkembangan selanjutnya dalam *studi intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

c. Indikator- indikator dalam *turnover intention*

Menurut Mobley dalam Masruroh (2018) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri dari:

1. *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar) Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh

karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. *Intention to Search for Alternatives* (Mencari alternatif pekerjaan)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3. *Intention to Quit* (Niat untuk Keluar) Mencerminkan individu yang berniat

untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu untuk bahan referensi. Adapun penelitian terdahulu tersebut dilihat dibawah.

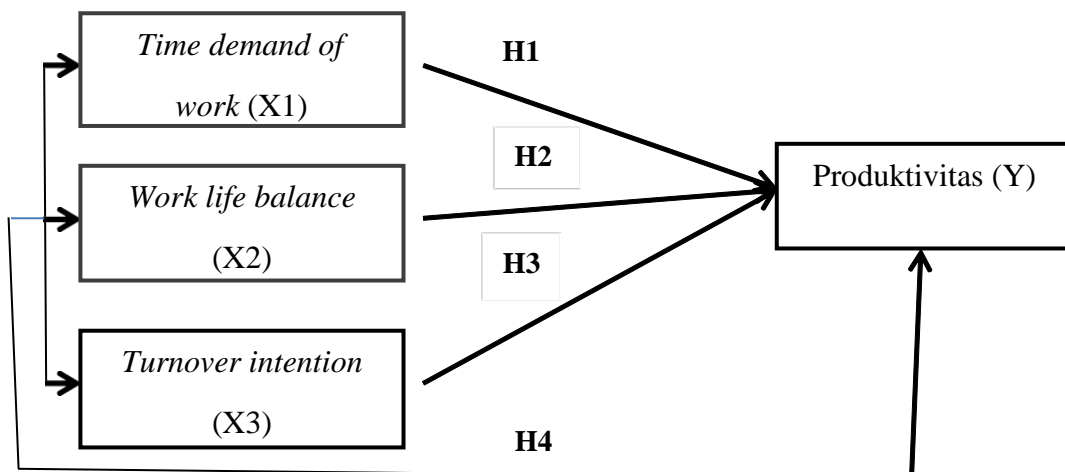
**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syam (2020) dengan judul pengaruh <i>work life balance</i> dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri (PERSERO), Tbk,KCP Gowa	Artinya variable <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap variable produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank mandiri (Persero).
2	Hasanah (2016)dengan judul pengaruh <i>time demand of work</i> terhadap kepuasan kerja, stress kerja dan <i>turnover intention</i> karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero)Tbk. Cabang Harapan Indah, Bekasi)	Menyatakan pengaruh <i>time demand</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>
3	Putri (2018) dengan judul pengaruh upah, jam kerja dan usia terhadap Produktivitas tenaga penyadap Deres (karet) dalam perspektif ekonomi islam	Menyatakan bahwa tuntutan jam kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga penyadap deres (karet)
4	Rompis (2019) Pengaruh Insentif, <i>Turnover</i> dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Segarindo Utama Minahasa	Menyatakan bahwa <i>turnover intention</i> memiliki pengaruh positif Terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo utama Minahasa

*Sumber diperoleh dari: data yang diolah peneliti (2023)*

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variable yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono,2016).



**Gambar 2.1**  
**Kerangka pikir**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono 2016). Dalam penelitian ini hipotesis dikemukakan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> :Diduga *time demand of work* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinnacle Apparel Unit 3

H<sub>2</sub> :Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinnacle Apparel Unit 3

H<sub>3</sub> :Diduga *turnover intention* berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan PT. Pinnacle Apparel Unit 3

H<sub>4</sub> :Diduga *time demand of work, work life balance, dan turnover intention* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinnacle Apparel  
Unit 3

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang berusaha menemukan pengaruh secara langsung atau tidak dari variabel bebas yaitu pengaruh *time demand of work*, *work life balance* dan *turnover intention* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinnacel Apparel Unit 3.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian asosiatif adalah melihat apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari sebab- akibat dari variabel independen dan dependen penelitian. Didalam penelitian asosiatif terdapat tiga bentuk hubungan penelitian yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan timbal balik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal (sebab-akibat) dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian asosiatif kausal ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang akan digunakan oleh peneliti yaitu di sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang terkemuka dan eksportir dibidang garment dengan produksi pakaian *blouse* dan jaket yaitu PT. Pinnacle Apparel Unit 3 kawasan industri KBU/ISANTI Jl. Soekarno – Hatta Km.31, Dusun Kutan Randugunting, Bergas, kab. Semarang.



### C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016). Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat (Sari dan Sudharma,2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Time demand ofwork(X1)*, *Work life Balance (X2)*, *Turnover Intention (X3)*.

#### 2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sari dan Sudharma,2017). Variabel terikat pada penelitian ini adalah : Produktivitas kerja (Y).

Selanjutnya indikator yang digunakan untuk mempermudah dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Variabel dan Indikator**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<p><b>Produktivitas (Y)</b></p> <p>Sutrisno (2011) dalam Rangkuti (2018) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan, sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai.</p>	<p>a. Kemampuan b. Semangat kerja c. Mutu d. Meningkatkan hasil yangdicapai e. Pengembangan diri f. Efisiensi (Sutrisno,2011)</p>	<p><b>Likert</b></p> <p>Sangat setuju (5) Setuju (4) Kurang setuju (3) Tidak setuju (2) Sangat tidak setuju (1)</p>
<p><i>Time demand of work (X1)</i></p> <p><i>Time demand of work</i> (tuntutan waktu bekerja) adalah tingkat tinggi rendahnya waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya Wickramsinghe dalam (Hasanah dan Suharnomo 2016).</p>	<p>a. Bekerja dengan waktu yangPanjang sampai malam hari b. Bekerja pada <i>weekend</i> c. Membawa pekerjaan kerumah. (Wickramsinghe 2010)</p>	<p><b>Likert</b></p> <p>Sangat setuju (5) Setuju (4) Kurang setuju (3) Tidak setuju (2) Sangat tidak setuju (1)</p>
<p><i>Work life balance (X2)</i></p> <p><i>Work life balance</i> atau keseimbangan kehidupan kerja adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang, menurut Hudson dalam Devi (2020).</p>	<p>a. Keseimbangan waktu b. Keseimbangan keterlibatan c. Keseimbangan kepuasan (Hudson,2020)</p>	<p><b>Likert</b></p> <p>Sangat setuju (5) Setuju (4) Kurang setuju (3) Tidak setuju (2) Sangat tidak setuju (1)</p>
<p><i>Turnover intention (X3)</i></p> <p><i>Turnover intention</i> merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri menurut Mobley dalam Mahadewi,et. al (2016).</p>	<p>a. Memikirkan untuk keluarkerja b. Mencari alternatif pekerjaan c. Niat untuk keluar (Mobley,2016)</p>	<p><b>Likert</b></p> <p>Sangat setuju (5) Setuju (4) Kurang setuju (3) Tidak setuju (2) Sangat tidak setuju (1)</p>

Sumber data diperoleh dari: peneliti (2023)

## D. Populasi, Sample, dan Teknik Sampling

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian pada 155 karyawan perusahaan manufaktur PT. Pinnacle Apparel Unit 3.

**Tabel 3.2**  
Daftar Karyawan PT.Pinnacle Apparel Unit 3

No	Line	Jmlah Karyawan
1	Line 1	52
2	Line 2	52
3	Line 3	51
Jumlah		155

*Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)*

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukannya untuk populasi. Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi harus betul-betul *representative* atau mewakili (Sugiyono, 2016).

Prosedur penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Penggunaan derajat 5% dimaksudkan agar penelitian yang dilakukan ini menjadi lebih efektif.

Sampel yang akan diteliti dengan dasar perhitungan pada jumlah populasi karyawan bagian sewing PT. Pinnacle Apparel unit 3 adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$
$$\frac{155}{1 + (155)(0,05^2)}$$
$$\frac{155}{1,388}$$
$$=112$$

Dimana

n = Jumlah Sampel ( Responden)

N = Total Populasi

e = nilai kritis yang berarti bahwa kesalahan yang diinginkan hanya 5%

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 112 responden.

### 3. Teknik sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur

(anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *probability sampling* yang digunakan *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Ridwan dalam Sari dan Sudharma,2017).

## **E. Teknik Pengambilan Data**

### **a. Jenis Data**

Sugiyono (2016) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

#### **1. Jenis data kualitatif**

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, Pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

#### **2. Jenis data kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan f.

Jenis penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan jenis data kuantitatif dengan data yang berbentuk angka.

## **b. Sumber Data**

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yaitu data yang bersumber langsung dari sumber data tanpa melalui perantara. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### **1. Sumber Data Primer**

Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini seperti data yang didapatkan dengan observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan (Sari dan Sudharma, 2017). Jenis data dalam penelitian ini adalah dua data primer yang bersumber dari obyek peneliti yang mengamati secara langsung dengan mengadakan pengadaaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.

### **2. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah data yang bukan diperoleh dari hasil pengumpulan dan pengelolaan sendiri oleh peneliti. Melainkan dilakukan oleh orang lain atau Lembaga tertentu (Sari & Sudharma, 2017).

Data tersebut sangat mendukung permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu data tentang keberadaan PT. Pinnacle Apparel Unit 3 yang dalam hal ini mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

Sumber data yang digunakan untuk penelitian sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner/ angket yang

disebarkan pada responden.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Kuesioner / angket**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2016).

Menurut (Sugiyono,2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut digunakan untuk titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat

diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, pengukuran skalalikert sebagai berikut:

- a. sangat setuju : (SS) skor 5
- b. setuju : (S) skor 4
- c. kurang setuju : (KS) skor 3
- d. tidak setuju : (TS) skor 2

e. sangat tidak setuju : (STS) skor1

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS 24 sebagai media perhitungan statistik.

### 1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan dalam kualitas instrument yang dipergunakan.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24.

Kriteria dalam pengujian validitas menurut Gozali (2016) adalah: Jika  $r_{hitung\ positif} > r_{tabel}$  maka item pertanyaannya adalah valid. Jika  $r_{hitung\ negatif} < r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah tidak valid.



Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum x$  = Jumlah skor item

$\sum y$  = Jumlah total skor jawaban

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum xy$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan kuesioner (alat ukur) penelitian. Berikut adalah data hasil uji validitas 10 responden.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kriteria
<i>Time demand of work</i>	X1.1	0,814	0,632	Valid
	X1.2	0,803	0,632	Valid
	X1.3	0,711	0,632	Valid
	X1.4	0,711	0,632	Valid
	X1.5	0,644	0,632	Valid
<i>Work life balance</i>	X2.1	0,807	0,632	Valid
	X2.2	0,812	0,632	Valid
	X2.3	0,702	0,632	Valid
	X2.4	0,649	0,632	Valid
	X2.5	0,856	0,632	Valid
<i>Turnover intention</i>	X3.1	0,767	0,632	Valid
	X3.2	0,675	0,632	Valid
	X3.3	0,729	0,632	Valid
	X3.4	0,847	0,632	Valid
	X3.5	0,739	0,632	Valid
Produktivitas Kerja	Y.1	0,848	0,632	Valid
	Y.2	0,944	0,632	Valid
	Y.3	0,825	0,632	Valid
	Y.4	0,826	0,632	Valid
	Y.5	0,891	0,632	Valid

Sumber data primer yang diolah peneliti,2023

**b. Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozali,2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70. uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Dimana:

$r$  = koefisien realibitas instrumen

$K$  = banyakan butiran pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = total varian butir dan

$\sum \sigma b^2$  total varian

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian.

Berikut ini hasil data uji reliabilitas 10 responden:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Pengujian Reliabilitas	Kriteria
<i>Time demand of work</i>	0,777	0,70	Reliabel
<i>Work life balance</i>	0,817	0,70	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,788	0,70	Reliabel
Produktivitas kerja	0,915	0,70	Reliabel

Sumber data primer yang diolah peneliti, 2023

## 2. Analisis Data

### a. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2016). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 24 interpretasi mengenai hubungan antara duavariabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Taksiran besarnya koefisien korelasi**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,8000-0,999	Sangat kuat

*Sumber data : data skunder,2023*

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasnya sebagai berikut:

1. Analisis korelasi sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variable bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS24. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

dimana:

$r_{xy}$  = nilai koefisien korelasi

y = jumlah skor y (*organizational citizenship behavior*)

x = jumlah skor x (*time demand of work X1, work life balance X2, turnover intention X3*)

koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2), dan *turnover intention* (X3) dengan produktivitas kerja (Y) secara parsial. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

## 2. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

X<sub>3</sub> melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$R_{Y X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2_{YX_1} + r^2_{YX_2} + r^2_{YX_3} - 2r_{YX_1}r_{YX_2}r_{YX_3}r_{x_1x_2x_3}}{1 - r^2_{x_1x_2x_3}}}$$

Dimana:

$R_{y X_1 X_2 X_3}$  = koefisien korelasi ganda antara variabel

$x_1, x_2, x_3$  secara bersama- sama dengan variabel y.

Koefisien korelasi berganda yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk

mengetahui hubungan antara *time demand of work*, *work life balance*, *turnover intention* dan produktivitas kerja secara simultan. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

#### a. Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2016).

##### 1. Regresi Linier Sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016).

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana:

$Y'$  = variabel terikat                       $X$  = variabel bebas

$a$  = bilangan konstanta     $b$  = bilangan regresi

$e$  = tingkat kesalahan yang ditolerir

Jika koefisien  $b$  bernilai positif, maka dapat diartikan antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien  $b$  bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan

kata lain setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

## 2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono,2016). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Variabel terikat(produktivitas)

a = bilangan konstanta

$b_1b_2b_3$  = koefisien regresi

X1 = Variable bebas (*time demand of work*)

X2 = Variabel bebas (*work life balance*)

X3 = Variabel bebas (*turnover intention*)

Penggunaan analisis ini karna mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara *time demand of work*, *work life balance*, *turnover intention* terhadap produktivitas kerja Carawan.

### 3. Analisis Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk memprediksi seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2016). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (*time demand of work* ,*work life balance* dan *turnover intention*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (produktivitas) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R Square pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R<sup>2</sup>, nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variable bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali,2016).

### H. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



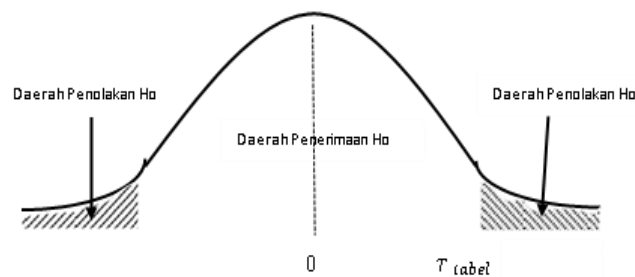
Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis pertama ( $H_1$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t, sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji F.

#### **A. Uji t (Pengujian secara Parsial)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu (*time demand of work, work life balance, turnover intention*) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas kerja. apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Maghfiroh & Djati, 2017). Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
  - a.  $H_1 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas (*time demand of work, work life balance, turnover intention*) secara parsial terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja).
  - b.  $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas (*time demand of work, work life balance, turnover intention*) secara parsial terhadap variabel terikat (Produktivitas ).
2. Menentukan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$

3. Menentukan  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 24.
  - a) Dikatakan signifikan jika  $< 0,05$
  - b) Dikatakan tidak signifikan jika  $> 0,05$
4. Membuat kesimpulan
  - a) Apabila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_1$ , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (*time demand of work, work life balance, turnover intention*) secara parsial terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja).
  - b) Apabila  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_1$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (*time demand of work, work life balance, turnover intention*) secara parsial terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja).



**Gambar 3.1**  
**Uji t parsial**

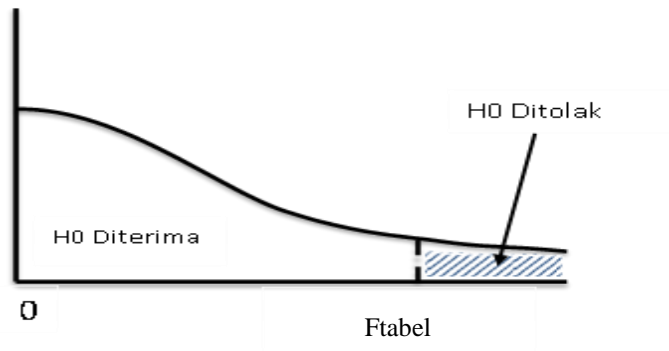
#### B. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam gambar

3.2. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut:

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
  - a.  $H_1 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas (*time demand of work, work life balance, turnover intention*) secara simultan terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja).
  - b.  $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  tidak berpengaruh antara variabel bebas (*time demand of work, work life balance, turnover intention*) secara simultan terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja).
2. Menentukan  $F_{\text{tabel}}$  dengan rumus  $df = k-1, n-k$
3. Menentukan  $F_{\text{hitung}}$  dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS 24.
  - a. Dikatakan signifikan jika  $< 0,05$
  - b. Dikatakan tidak signifikan jika  $> 0,05$
4. Membuat kesimpulan
  - a. Apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (*time demand of work, work life balance, turnover intention*) secara simultan terhadap variabel terikat (*time demand*).
  - b. Apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (*time demand of work, work life balance, turnover intention*) secara simultan terhadap variabel terikat (*time demand*).

Gambar 3.2  
Uji simultan



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum PT. Pinnacel Apparel Unit 3**

Penelitian dilakukan di PT. Pinnacel Apparel Unit 3 yang berlokasi Lokasi yang akan digunakan oleh peneliti yaitu di sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang terkemuka dan eksportir dibidang garment dengan produksi pakaian blouse dan jaket yaitu PT. Pinnacle ApparelUnit 3 kawasan industri KBU/ISANTI Jl. Soekarno – Hatta Km.31, Dusun Kutan Randugunting, Bergas, Kab. Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bisnis industri pakaian jadi dari bahan tekstil.

PT. Pinnacel Apparel unit 3 merupakan perusahaan yang memiliki 3 cabang yaitu di Semarang dan di Bawen. Produk yang dihasilkan perusahaan akan di ekspor dan tentu saja kualitas yang dihasilkan harus produk terbaik dan pengiriman produk harus tepat waktu.

#### **B. Hasil Penelitian**

##### *1. Identifikasi responden*

##### *a. Jenis kelamin*

Karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Karyawan PT.Pinnacel apparel unit 3**

<b>No</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prsentase</b>
<b>1</b>	Perempuan	106	94,6%
<b>2</b>	Laki- laki	6	5,4%
	Jumlah	112	100%

*Sumber: data diolah oleh peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin karyawan PT.Pinnacel Apparel unit 3 perempuan sebanyak 106 orang atau 94,6% responden, jenis kelamin karyawan laki- laki sebanyak 6 orang atau 5,4% responden.

b. Tingkat pendidikan

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikannya adalah sebagai berikut Tabel 4.2:

**Tabel 4.2**  
**Tingkat Pendidikan Responden PT.Pinnacel Apparel unit 3**

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Prsentase
1	SD/Sederajat	12	10,7%
2	SMP/ Sederajat	15	13,4%
3	SMA/ Sederajat	91	72,3%
4	DIPLOMA/Sarjana	4	4,6%
	JUMLAH	112	100%

*Sumber : data diolah oleh peneliti 2023*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden di PT.Pinnacel Apparel unit 3 memiliki tingkat pendidikan SMA/ Sederajat yaitu 72,3% (91 orang) diikuti SMP/ Sederajat yaitu 13,4% (15 orang) dan diikuti oleh SD/ Sederajat yaitu 10,7% (12 orang) dan yang terakhir Diploma/Sarjana yaitu 4,6% (4 orang).

c. Lama waktu bekerja

Lama waktu bekerja /masa kerja adalah salah satu karakteristik responden yang akan diteliti. Berikut data responden berkaitan dengan lama waktu bekerja pada Tabel 4.3:

**Tabel 4.3**  
**Lama Waktu Kerja Responden di PT.Pinnacel Apparel unit 3**

No	Masa kerja	jumlah	Presentase
1	<1 tahun	19	17%
2	>1 tahun-3 tahun	33	29,5%
3	>3 tahun	60	53,6%
	Jumlah	112	100%

*sumber: data diolah oleh peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja di PT.Pinnacel Apparel unit 3 anatar >3 tahun sebanyak 60 orang (53,6%) diikuti dengan responden masa kerja >1 tahun -3 tahun sebanyak 33 orang (29,5%) dan yang terakhir masa kerja responden <1 tahun sebanyak 19 orang (17%).

## 2. Analisis Korelasi

### a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji 2 variabel yaitu 1 variabel bebas dan variabel terikat yang dimana hasil pengujiannya untuk mengetahui apakah ada hubungan atau tidak, dengan jenis data keduanya sama rasio atau interval dan distribusi normal. Pengujian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui hubungan *time demand of work* (X1) dengan produktivitas (Y), *work life balance* (X2) dengan produktivitas(Y), dan *turnover Intention* (X3) dengan produktivitas (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS, sebagaimana pada lampiran 7 halaman 104 hasil uji korelasi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hubungan *Time Demand of Work* (X1), *Work Life Balance* (X2),  
dan *Turnover Intention* (X3) dengan *Produktivitas Kerja* (Y)**

		<b>Correlations</b>			
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.277**	.257**	<b>.451**</b>
	Sig. (2-tailed)		.003	.006	.000
	N	112	112	112	112
X2	Pearson Correlation	.277**	1	.119	<b>.766**</b>
	Sig. (2-tailed)	.003		.211	.000
	N	112	112	112	112
X3	Pearson Correlation	.257**	.119	1	<b>.111</b>
	Sig. (2-tailed)	.006	.211		.245
	N	112	112	112	112
Y	Pearson Correlation	.451**	.766**	.111	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.245	
	N	112	112	112	112

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

*Sumber: data diolah oleh Peneliti 2023*

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil pengolahan data tersebut uji korelasi sederhana antara masing-masing variabel bebas dengan terikat adalah sebagai berikut:



- a. Uji korelasi antara *time demand of work* (X1) dengan produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,451 berdasarkan interpretasi pada Tabel 3.5 halaman 40, hubungan *time demand of work* dengan produktivitas kerja berada dalam kategori “Sedang”.
  - b. Uji korelasi antara *work life balance* (X2) dengan produktivitas kerja (Y) adalah 0,766 berdasarkan interpretasi pada Tabel 3.5 halaman 40, hubungan *work life balance* dengan produktivitas kerja berada dalam kategori “kuat”.
  - c. Uji korelasi antara *turnover intention* (X3) dengan produktivitas kerja (Y) adalah 0,111 berdasarkan interpretasi pada Tabel 3.5 halaman 40, hubungan *turnover intention* dengan produktivitas kerja berada dalam kategori “sangat lemah”
- b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan produktivitas kerja karyawan (Y) dengan *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2), dan *turnover intention* (X3) secara simultan, korelasi berganda dihitung menggunakan bantuan SPSS sebagaimana pada lampiran 8 halaman 105 hasil uji korelasi berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Korelasi Berganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	<b>.806<sup>a</sup></b>	.650	.641	1.948	.650	66.952	3	108	.000
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1									

*Sumber: data diperoleh peneliti (2023)*

Hasil korelasi berganda antara *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2), *turnover intention* (X3), dengan Produktivitas kerja karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,806. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada Tabel 3.5 halaman 40 hubungan *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2), *turnover intention* (X3), dengan produktivitas kerja karyawan (Y) dalam kategori “sangat kuat” .

### 3. Analisa Regresi

#### a. Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah analisis yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel independen (X) yaitu *time demand of work*, *work life balance*, dan *turnover intention* terhadap satu variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan. Aplikasi SPSS diperlukan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dengan hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh *time demand of work* terhadap produktivitas kerja

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel *time demand of work* (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 9 halaman 106 hasil uji regresi sederhana diperoleh hasil Tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Uji Regresi Sederhana Antara *Time Demand of Work* (X1)**  
**Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.734	1.613		7.893	.000
	X1	.413	.078	.451	5.306	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut maka persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh *time demand of work* dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 12,734 + 0,413X1 + e$$

Keterangan :

Y = produktivitas    e = residual                    a = Konstanta

X = *time demand of work*    b = nilai & arah koefisiensi regresi

Terlihat bahwa nilai konstanta produktivitas kerja (Y) bernilai positif sebesar 12,734 dan nilai *time demand of work* (X1) positif

0,413 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika *time demand of work* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka Produktivitas kerja sudah ada sebesar 12,734 atau jika *time demand of work* semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,413.

b. Pengaruh *work life balance* Terhadap produktivitas kerja

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel *work life balance* (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 9 halaman 106 hasil uji regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji regresi sederhana *work life balance* (X2) terhadap produktivitas kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.471	1.351		3.309	.001
	X2	.781	.063	.766	12.494	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diperoleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut maka persamaan regresi yang mencerminkan *work life balance* dalam penelitian ini adalah

$$Y = 4,471 + 0,781X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja      X = *Work life balance*

e = residual Terlihat bahwa nilai constanta

terlihat nilai constanta produktivitas kerja (Y) bernilai positif sebesar 4,471 dan nilai *Work life balance* (X2) positif 0,781 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika *Work life balance* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka nilai produktivitas kerja sebesar 4,471 atau jika *Work life balance* semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,781.

c. Pengaruh *turnover intention* Terhadap Produktivitas kerja

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel *turnover intention* (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 9 halaman 106 hasil uji regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Sederhana Antara *Turnover Intention* (X3) Terhadap Produktivitas Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.098	1.799		10.615	.000
	X3	-.100	.086	.111	1.169	.245

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 tersebut maka persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh *turnover intention* dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 19,098 - 0,10X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X = *turnover intention*

e = residual

Terlihat bahwa nilai constanta produktivitas kerja (Y) bernilai positif sebesar 19,908 dan nilai *turnover intention* (X3) negatif 0,10 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika *turnover intention* sama dengan 0 atau konstan/tetap maka nilai produktivitas kerja dengan nilai konstan sebesar 19,908. Hal tersebut berarti meskipun *turnover intention* tidak ada tetapi produktivitas tetap ada dan bernilai sama dengan konstan atau jika *turnover intention* semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka produktivitas kerja menurun sebesar -0,10.

#### b. Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2), dan *turnover intention* (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS sebagaimana pada lampiran 10 halaman 107 hasil uji regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji regresi berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>1.728</b>	1.651		1.047	.297
	X1	<b>.246</b>	.056	.269	4.422	.000
	X2	<b>.710</b>	.060	.696	11.743	.000
	X3	<b>-.037</b>	.053	-.041	-.701	.485

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 tersebut maka persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,728 + 0,246 X1 + 0,710 X2 - 0,037 X3 + \varepsilon$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien regresi untuk variabel *time demand of work* (X1) adalah sebesar 0,246 dan nilai sign sebesar 0,000. Artinya Hal ini menunjukkan jika variabel indepent lain bernilai tetap dan variabel *time demand of work* (X1) mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,246, ada pengaruh positif variabel *time demand of work* terhadap produktivitas kerja. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *time demand of work* dan produktivitas kerja. Artinya jika *time demand of work* semakin meningkat maka produktivitas kerja semakin meningkat.

- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel *work life balance* (X2) adalah sebesar 0,710 dan nilai sign sebesar 0,000. Artinya Hal ini menunjukkan jika variabel indepent lain bernilai tetap dan variabel *work life balance* (X2) mengalami kenaikan 1% produktivitas kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,710 ada pengaruh positif variabel *work life balance* terhadap produktivitas kerja. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *work life balance* dan produktivitas kerja. Artinya *work life balance* semakin meningkat maka produktivitas kerja semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel *turnover intention* (X3) adalah sebesar -0,037 dan nilai sign sebesar 0,485. Artinya Hal ini menunjukkan jika variabel indepent lain bernilai tetap dan variabel *turnover intention* (X3) mengalami kenaikan 1% maka produktivitas kerja (Y) mengalami penurunan sebesar -0,037. Koefesien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara *turnover intention* dan produktivitas kerja. Artinya jika *turnover intention* semakin meningkat maka produktivitas kerja semakin menurun.
- d. Jika variabel *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2), dan *turnover intention* (X3) bernilai 0 maka produktivitas kerja (Y) akan bernilai sama dengan konstan sebesar 1,728 (positif). Hal tersebut berarti meskipun *time demand of work*, *work life balance*, dan *turnover intention* tidak ada atau nol maka produktivitas kerja tetap meningkat.



#### 4. Analisa Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2), dan *turnover intention* (X3) secara simultan terhadap variable dependen yakni produktivitas kerja (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi (Adj.R2) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS sebagaimana pada lampiran 11 halaman 108 hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji koefisien determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.641	1.948
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

*Sumber: data diolah peneliti 2023*

Tabel 4.10 menunjukkan besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitung adalah sebesar 0,641. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2), dan *turnover intention* (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 64,1 %, di mana sisanya yaitu sebesar 35,9 % dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## 5. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t, sedangkan secara simultan menggunakan uji F yang dijelaskan sebagai berikut:

### a. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikansi peran secara parsial yang diberikan variabel independent (*time demand of work, work life balance, turnover intention*) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Menentukan nilai  $t_{tabel}$  dengan rumus :

$$df = n - k - 1$$

Keterangan

$df = (degree\ of\ freedom)/$ derajat kebebasan

$n =$  number atau jumlah responden

$k =$  konstruk atau jumlah variabel independent

$1 =$  rumus atau dengan asumsi jumlah y

Nilai  $t_{tabel}$   $df = 112 - 3 - 1 = 108$  menghasilkan nilai  $t_{tabel}$  1,982.

Hipotesis 1, 2, 3 dan 4 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial. Uji t (parsial) dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS sebagaimana pada lampiran 12 halaman 109 hasil uji t (parsial) diperoleh hasil, hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.728	1.651		1.047	.297
	X1	.246	.056	.269	4.422	.000
	X2	.710	.060	.696	11.743	.000
	X3	-.037	.053	-.041	-.701	.485
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: data diolah peneliti 2023

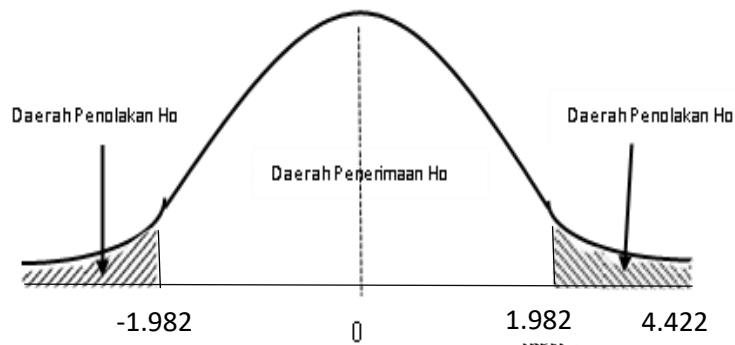
1. Uji Hipotesis *time demand of work* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Pinnacel Apparel unit 3.

Perumusan hipotesis:

- a)  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel *time demand of work* (X1) secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y).  $-t$  tabel  $< t$  hitung atau  $t$  tabel  $> t$  hitung dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.
- b)  $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel *time demand of work* (X1) secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y).  $-t$  hitung  $< -t$  tabel atau  $t$  hitung  $> t$  tabel dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji t, maka dapat dilakukan pengujian pada variabel *time demand of work* terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t hasil (4,422)  $> t$  tabel (1,982) dan nilai sig sebesar 0,000  $< \alpha$  (0,05). Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya variabel *time*

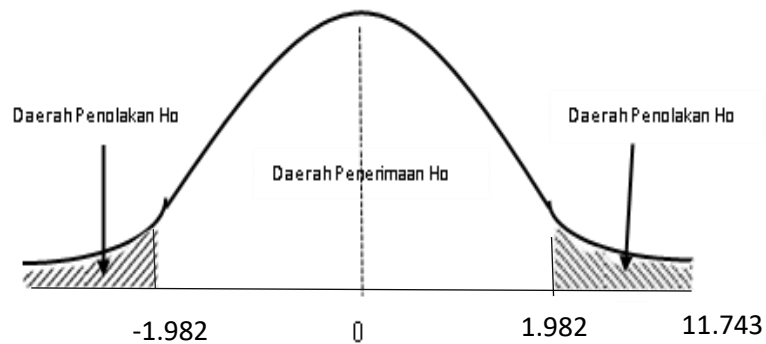
*demand of work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Uji t *time demand of work* (X1)**

2. Uji Hipotesis *work life balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pt. Pinnacel Apparel unit 3. Perumusan hipotesis:
  - a.  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel *work life balance* (X2) secara parsial terhadap variabel produktivitas (Y).  $-t_{tabel} < t_{hitung}$  atau  $t_{tabel} > t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.
  - b.  $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel *work life balance* (X2) secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y).  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji t, maka dapat dilakukan pengujian pada variabel *work life balance* terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t hitung (11,743)  $> t_{tabel}$  (1,982) dan nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05). Maka  $H_0$  ditolak

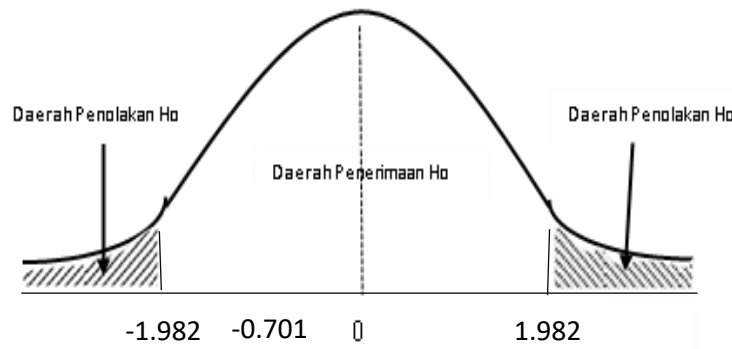
atau  $H_a$  diterima artinya variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut:



**gambar 4.2**  
**uji t *work life balance* (X2)**

3. Uji Hipotesis *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pt. Pinnacel Apparel unit 3. Perumusan hipotesis:
  - a.  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel *turnover intention* (X3) secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y).  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$  atau  $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.
  - b.  $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel *turnover intention* (X3) secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja (Y).  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji t, maka dapat dilakukan pengujian pada variabel *turnover intention* terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t hasil  $(-0,701) > t_{\text{tabel}}$

(-1,982) dan nilai sign sebesar  $0,485 > \alpha (0,05)$ . Maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya variabel *turnover intention* tidak ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.3**  
**uji t *turnover intention* (X3)**

- b. Uji F Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *time demand of work* (X1), *Work life balance* (X2), *turnover intention* (X3) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai F tabel diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree of freedom* = k-1. Nilai Ftabel = 3 - 1 = 2, n- k-1 = 112-3-1= 108, maka nilai F tabel adalah 3,08. Hasil uji F yang dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS sebagaimana pada lampiran 13 halaman 110 hasil uji f (simultan) diperoleh hasil, hasil uji f dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	762.031	3	254.010	66.952	.000 <sup>b</sup>
	Residual	409.745	108	3.794		
	Total	1171.777	111			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

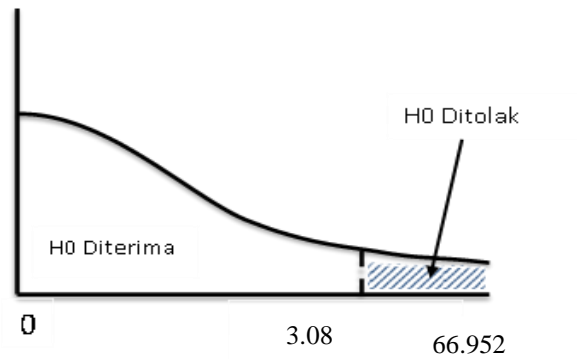
Sumber : data diolah oleh peneliti 2023

1. Uji Hipotesis diduga *time demand of work*, *work life balance turnover intention* secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja rumusan hipotesis:

a)  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2), *turnover intention* (X3), secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). F hitung > F tabel dan tingkat signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

b)  $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2), *turnover intention* (X3) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). F hitung > F tabel dan tingkat signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Berdasarkan tabel 4.12 hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung (66,952) > F tabel (3,08) dan sign (0,000) < sign  $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya bahwa variabel variabel *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2),

*turnover intention* (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.4**  
**Uji F simultan**

### C. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *time demand of work* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, Secara parsial dengan hasil diperoleh nilai t hitung (4,422) > t tabel (1,982) dan nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel *time demand of work* terhadap produktivitas kerja. Artinya jika *time demand of work* meningkat maka produktivitas kerja semakin meningkat. Dapat dilihat di Pt. Pinnacel Apparel unit 3 *time demand of work* (tuntutan waktu dalam bekerja) di perusahaan semakin tinggi maka produktivitas kerja di perusahaan semakin meningkat ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh putri (2018) pengaruh jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja penyadap deres (karet) dengan hasil penelitian tuntutan jam kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan.



Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Secara parsial dengan hasil diperoleh nilai t hitung (11,743) > t tabel (1,982) dan nilai sig sebesar 0,000 <  $\alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel *work life balance* terhadap produktivitas kerja. Artinya karyawan yang dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu bekerja tanpa harus merugikan pekerjaan dapat berdampak positif pada kualitas pekerjaan karyawan, agar karyawan bisa mengaplikasikan *work life balance* ini dengan baik tentunya tidak lepas dari campur tangan manajemen perusahaan Pt. Pinnacel apparel unit 3 yang juga ikut ambil bagian menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi setiap karyawan namun itu juga datang dari kesadaran karyawan sendiri bagaimana mereka menyelaraskan urusan pribadi dan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Syam (2020) yang berjudul pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero).Tbk dengan hasil penelitian *work life balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* mempunyai tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial dengan hasil diperoleh nilai t hasil (-0,701) < t tabel (1,982) dan nilai sig sebesar 0,485 > (0,05). Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan variabel *turnover intention* terhadap produktivitas kerja di Pt. Pinnacel Apparel Unit 3 yang artinya diperusahaan Pt. Pinnacel apparel unit 3 jika mengalami *turnover* yang tinggi maka produktivitas di perusahaan tersebut akan mengalami penurunan. Hasil

penelitian ini di dukung oleh penelitian Rompis pengaruh *turnover intention* terhadap produktivitas berpengaruh negatif yang apabila turnover meningkat maka produktivitas menurun.

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung (66,952) > F tabel (3,08) dan sign (0,000) < sign  $\alpha$  (0,05), artinya bahwa variabel variabel *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2), *turnover intention* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). hal ini ditunjukkan adanya upaya di PT.Pinnacel Apparel unit 3 dalam meningkatkan produktivitas kerja dengan meningkatkan pula *time demand of work*, *work life balance* dan juga menurunkan *turnover intention*.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *time demand of work*, *work life balance* dan *turnover intention* terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Pinnacel Apparel Unit 3, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh *time demand of work* terhadap produktivitas kerja di PT.Pinnacel Apparel unit 3. Besaran angka korelasi sebesar 0,451 menunjukkan bahwa korelasi antara *time demand of work* dengan kepuasan pembelian berada dalam kategori “sedang”, sementara nilai positif mengindikasikan pola hubungan antara *time demand of work* dengan produktivitas kerja adalah searah. Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 12,734 + 0,413X_1 + e$ , Artinya koefisien regresi untuk variabel *time demand of work* ( $X_1$ ) sebesar 0,413. Apabila nilai *time demand of work* ( $X_1$ ) ditingkatkan maka produktivitas kerja ( $Y$ ) akan meningkat, nilai  $t$  hasil (4,422) >  $t$  tabel (1,982) dan nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yakni bahwa *time demand of work* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).
2. Ada pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Pinnacel Apparel Unit 3. Besaran angka korelasi sebesar 0,766 menunjukkan bahwa korelasi antara *work life balance* dengan produktivitas

kerja berada dalam kategori “kuat”, sementara nilai positif mengindikasikan pola hubungan antara *work life balance* dengan produktivitas kerja adalah searah. Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 4,472 + 0,781X_1 + e$ , Artinya koefisien regresi untuk variabel *work life balance* ( $X_2$ ) sebesar 0,781 positif. Apabila nilai *work life balance* ( $X_2$ ) ditingkatkan maka produktivitas kerja ( $Y$ ) akan meningkat, nilai  $t$  hitung (11,743) >  $t$  tabel (1,982) & nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05). artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yakni bahwa *work life balance* ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ).

3. Ada pengaruh *turnover intention* terhadap produktivitas kerja di PT.Pinnacel Apparel Unit 3. Besaran angka korelasi menunjukkan bahwa korelasi sebesar 0,111 antara *turnover intention* dengan produktivitas kerja berada dalam kategori “sangat lemah”, Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y=19,098 -0,10X_3 + e$ , Artinya koefisien regresi untuk variabel sebesar -0,10. Apabila nilai *turnover intention* turun maka produktivitas kerja ( $Y$ ) akan meningkat, nilai  $t$  hasil (-0,701) <  $t$  tabel (1,982) nilai sig sebesar  $0,485 > \alpha$  (0,05). Artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yakni *Turnover intention* ( $X_3$ ) tidak ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji nilai koefisien determinasi menghasilkan 0,641 atau 64,1%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh time demand of work, work life balance dan turnover intention sebesar 64,1%, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. PT. Pinnacel Apparel Unit 3 harus mempertimbangkan jam bekerja dan tekanan yang diberikan kepada karyawan serta perusahaan harus bisa mengolah jam kerja yang sesuai aturan pemerintah. Efektifnya waktu dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. PT.Pinnacel Apparel unit 3 diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan dalam membagi waktu pekerjaannya dengan waktu pribadinya sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan kehidupan pribadi karyawan yaitu dengan memperhatikan waktu dalam bekerjanya karyawan yang sesuai dengan SOP waktu jam kerja.
3. PT. Pinnacel Apparel Unit 3 diharapkan lebih memperhatikan Turnover Intention yang mana perusahaan harus mempertimbangkan beban dan tuntutan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga tidak menimbulkan turnover di perusahaan meningkat, karena turnover meningkat mengakibatkan produktivitas kerja menurun. Sebaiknya perusahaan dapat menghindari faktor- faktor yang dapat memicu terjadinya Turnover intention.

4. Hasil penelitian ini digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel- variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bagus, A. Tri. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Skripsi.*
- Devi, S. (2020). *Pengaruh work life balance terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makasar.*
- Fitri, M. (2022). *Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.*
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS24. Edisi8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hasanah, A. U., & Suharnomo. (2016). *Pengaruh Time Demands Of Work Terhadap Kepuasan Kerja,Stres Kerja, dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Harapan Indah, Bekasi) Anisah. 2010, 1–12.*
- Mahadewi, R. Harjanti, D. Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016) *Pengaruh kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Itention Karyawan High Point Serviced Apartement Surabaya.*
- Maghfiroh, & Djati. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal SWOT, VII(2), 345–357.*
- Masruroh, K. (2018). *Pengaruh Turnover Intention terhadap kinerja karyawan Honorer di Rumah Sakit Tk.IV Madiun.*
- Meinismaku, N. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja ,Komitmen Organisasi dan Stress kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT Jaya Buana Utama Semarang. Skripsi.*
- Nurmajidah, R., Ekonomi, F., & Riau, U. I. (2020). *Pengaruh Jam Kerja, Upah dan Usia Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PTPN SEI. 1–132.Skripsi.*

Puteri, R. S. (2018). *Pengaruh upah, Jam kerja dan Usia terhadap Produktivitas tenaga penyardap deres (karet) dalam perpektif Ekonomi islam.*

Rangkuti, M., S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. Skripsi.*

Rompis, Jeyzen dan Greis Sendow. (2019). *Pengaruh Insentif, Turnover Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Segarindo Utama Minahasa. Jurnal EMBA, Vol.7 No.1, Halaman 1081 – 1090*

Sari & Suhdarma, I., N. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan BRSU Tabanan.E-Jurnal Manajemen,6(7), 3878-3905.*

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D (2013th ed.).ALFABETA.*

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Kencana, Jakarta Syam, M. Ro. P. (2020). *Pengaruh work life balance dan pengembangan karir terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Gowa.Skripsi.*

Syam, M. Ro. P (2020). *Pengaruh work life balance dan pengembangan karir terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero),Tbk. KCP Gowa, Skripsi*

UU. No.3 Tahun 2003 pasal 77 ayat 2 tentang ketenaga kerjaan.

Kepmenakertans No. KEP-102/Men/VI/2004 Pasal 1 butir 1 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Mun, Y. S (2015). *Job Related Factors and Moderating Effect of Flexible Work Arrangenent on Job Satisfaction among Malaysian Offshore Outsourching Support Employees, 9423*



## **A. DATA RESPONDEN**

No Responden : (Diisi oleh peneliti)  
Nama : (Mohon dituliskan jika bersedia)  
Jenis kelamin : Laki-laki/perempuan  
Masa Bekerja :  
Pendidikan :

## **B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Pertanyaan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai keadaan serta kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda checklist atau centang (√) pada salah satu kolom jawaban dari setiap pertanyaan/pnyataan sesuai denga napa yang anda alami dan rasakan saat ini.
3. Kriteria penilaian

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

## **C. KUESIONER**

Produktivitas kerja

No	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kemampuan karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki					
2	Karyawan selalu berusaha meningkatkan hasil produksi					
3	Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila jam kerja <i>on time</i>					
4	Karyawan selalu berusaha meningkatkan mutu hasil pekerjaan dari waktu ke waktu					
5	Perusahaan sudah sesuai menggunakan jumlah karyawan untuk menghasilkan produksi					

*Time Demand of work*

No	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Bekerja dengan waktu yang lama membuat jenuh karyawan?					
2	Dalam bekerja karyawan dituntut harus mencapai target yang ditetapkan					
3	Bagi karyawan yang belum menyelesaikan target diharuskan bekerja di hari <i>weekend</i>					
4	Waktu kerja di hari <i>weekend</i> membuat istirahat karyawan berkurang					
5	Jika jam kerja sudah selesai bagi karyawan belum mencapai target maka pekerjaan dapat dibawa ke rumah					

*Work life balance*

No	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan tidak mampu mengatur waktu antara bekerja dan kehidupan pribadinya					
2	Banyaknya tuntutan pekerjaan membuat karyawan sulit membagi kehidupan bekerja dan pribadinya					
3	Ketika dirumah karyawan masih memikirkan pekerjaan ditempat kerja					
4	karyawan merasa lelah dan stress karena sulit mengatur kehidupan kerja dan pribadinya					
5	Karyawan juga butuh waktu untuk melakukan aktivitas pribadinya daripada terus bekerja					

*Turnover Intention*

No	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	karyawan pernah berfikir untuk keluar dari perusahaan ini					
2	Karyawan merasakan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaanya					
3	Karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.					
4	Karyawan mulai mencoba mencari pekerjaan lain di luar perusahaan					

5	Karyawan berniat untuk keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik					
---	---	--	--	--	--	--

## LAMPIRAN 2

## IDENTITAS RESPONDEN

No	Nama	jenis kelamin	pendidikan	lama waktu kerja
1	Anggun varen	Perempuan	D3	>3 tahun
2	Wita novita	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
3	Dekawati	Perempuan	SMP sederajat	>3 tahun
4	Susanti	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
5	Sanda ogi prayoga	Laki-laki	SMA sederajat	>3 tahun
6	Ahmad rofin	Laki-laki	SMP sederajat	>3 tahun
7	Ahmad solichan	Laki-laki	SMA sederajat	>3 tahun
8	Eko rujianto	Laki-laki	SMP sederajat	>3 tahun
9	Aldi syahputra	Laki-laki	SMA sederajat	>3 tahun
10	Kusrini	Perempuan	SD sederajat	>3 tahun
11	Catherina novia fitriani	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
12	Lithfiana azizah	Perempuan	SD sederajat	>3 tahun
13	Nai'matuzzahroh	Perempuan	SMP sederajat	< 1 tahun
14	Dwi apriliani	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
15	Ida kustiningsih	Perempuan	SD sederajat	>3 tahun
16	Indah permatasari	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
17	Valentinus arya wibowo	Laki-laki	SMP sederajat	>3 tahun
18	Sekar sari	Perempuan	SMP sederajat	< 1 tahun
19	Rieke amalia	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
20	Sri	Perempuan	SD sederajat	>1 tahun-3 tahun
21	Eka lestari	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
22	Ardilla	Perempuan	SD sederajat	>1 tahun-3 tahun
23	Herni lestari	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
24	Lastri	Perempuan	D3	>3 tahun
25	Winarsih	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
26	Wati	Perempuan	SD sederajat	>3 tahun
27	Sulastri	Perempuan	SMP sederajat	>1 tahun-3 tahun
28	Trisnawati	Perempuan	SD sederajat	< 1 tahun
29	Nur khasanah	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
30	Ru'yatul kholishoh	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
31	Desi apriliani	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
32	Alfiatun istiqomah	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
33	Istiqomah	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
34	Elizabeth ratih	Perempuan	D3	>3 tahun
35	Lilik nur hidayati	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun

36	Agitia istiqomah	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
37	Puji lestari	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
38	Ika nur afifah	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
39	Ulfa hayatun	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
40	Roshima kusuma W	Perempuan	SMP sederajat	>3 tahun
41	Wartini	Perempuan	SMP sederajat	>3 tahun
42	Jarwati	Perempuan	SD sederjat	>3 tahun
43	Mulyani	Perempuan	SMP sederajat	>3 tahun
44	Jarmiyati	Perempuan	SD sederjat	>3 tahun
45	Harti	Perempuan	SMP sederajat	>3 tahun
46	Anita sektiani	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
47	Ernawati	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
48	Vivi handayani	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
49	Suketi	Perempuan	SD sederjat	>3 tahun
50	Dea ayu pardani	Perempuan	D3	>3 tahun
51	Lutfiana	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
52	Maryati	Perempuan	SMP sederajat	>3 tahun
53	Kaenah	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
54	Laila muadzimah	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
55	Nurlaela	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
56	Krismiati	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
57	Kiki arfina	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
58	Nur azizah	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
59	Febriana novi P	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
60	Sofiatun	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
61	Ovy puspita sari	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
62	Nurul fitriani	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
63	Zahrotul maula	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
64	Anisa andriani	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
65	Salma syakira	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
66	Wulan maulina	Perempuan	SMP sederajat	>3 tahun
67	Lu'luk mabrurroh	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
68	Ajeng sukma	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
69	Hanindhiya	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
70	Yuli sri utami	Perempuan	SD sederjat	>3 tahun
71	Ade irma febrianti	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
72	Adelia rina	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
73	Yuni fitria	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
74	Indah tri lestari	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun

75	Sherin	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
76	Novi nur cahyani	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
77	Anik zumaeroh	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
78	Farida lestari	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
79	Selvi rizki amelia	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
80	Sartika dewi	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
81	Uci kartika sari	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
82	Jumini	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
83	Atik	Perempuan	SMP sederajat	>3 tahun
84	Meriyana yuliana	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
85	Desi firawati	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
86	Nesya aqila	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
87	Oktavia	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
88	Sri aini	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
89	Septiyani putri	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
90	Deva maylania	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
91	Yuliana kartika	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
92	Murtiyani	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
93	Sulistiyaningsih	Perempuan	SMP sederajat	>3 tahun
94	Melina ayuni	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
95	Wilda maulida	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
96	Ningsih	Perempuan	SD sederajat	>3 tahun
97	Nunik	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
98	Nindia kirana	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
99	Fatma anggara	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
100	Laili nifsi	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
101	Indah budi setiyani	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
102	Popy indriani	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
103	Nuzila dian	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
104	Syarifa	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
105	Dina indarti	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
106	Cantika	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
107	Echa resti wulandari	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
108	Andriana	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
109	Riri sundari	Perempuan	SMA sederajat	>3 tahun
110	Nurul livin	Perempuan	SMA sederajat	< 1 tahun
111	Ning dyah	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun
112	Najira fitri	Perempuan	SMA sederajat	>1 tahun-3 tahun

LAMPIRAN 3

TABULASI 10 RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

TIME DEMAND OF WORK (X1)

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	total
3	4	4	4	5	20
4	4	4	3	2	17
4	4	3	4	4	19
5	5	4	5	5	24
4	4	4	3	3	18
5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
4	2	4	4	4	18
2	2	3	4	4	15

WORK LIFE BALANCE (X2)

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	total
4	4	4	3	4	19
3	4	4	5	4	20
4	4	5	4	5	22
4	5	3	4	4	20
4	4	5	4	3	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	3	19
4	4	4	5	3	20
3	3	4	4	3	17
3	3	3	3	2	14



TURNOVER INTENTION (X3)

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	Total
5	4	5	4	5	23
3	2	3	2	2	12
5	5	5	5	4	24
4	4	3	5	4	20
5	5	5	5	5	25
5	1	5	5	5	21
4	4	4	4	5	21
3	3	5	3	5	19
4	5	5	5	5	24
5	4	5	5	4	23

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	total
5	5	5	5	5	24
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	3	18
5	4	5	4	4	22
5	4	4	4	5	22

LAMPIRAN 4

TABULASI 112 RESPONDEN TIME DEMAND OF WORK

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	5	3	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	3	4	4	3	19
5	3	3	3	3	3	15
6	5	4	4	4	5	22
7	5	5	4	4	4	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	5	3	5	3	20
10	3	3	3	3	3	15
11	3	4	4	5	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	5	4	21
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	3	3	3	15
16	5	3	5	3	4	20
17	5	4	3	5	4	21
18	5	4	4	5	5	23
19	5	5	5	5	5	25
20	3	3	3	3	3	15
21	4	4	5	4	5	22
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	3	5	3	20
25	4	5	4	4	4	21
26	4	5	5	5	5	24
27	5	5	5	5	5	25
28	5	4	4	5	4	22
29	4	4	5	5	4	22
30	3	3	3	3	3	15
31	3	4	4	5	4	20
32	5	5	4	5	5	24
33	5	5	5	5	5	25
34	4	4	4	4	4	20
35	3	5	5	5	4	22

36	4	3	5	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	5	4	3	3	19
39	4	4	3	5	4	20
40	3	3	3	3	3	15
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	3	5	5	5	5	23
44	4	4	4	4	4	20
45	5	5	5	5	5	25
46	4	5	5	5	5	24
47	4	4	3	4	5	20
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20
50	3	3	3	3	3	15
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	4	3	3	20
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20
55	3	3	5	4	5	20
56	3	5	5	4	5	22
57	5	3	4	4	4	20
58	5	4	4	5	3	21
59	4	4	4	4	4	20
60	3	3	3	3	3	15
61	5	3	4	5	5	22
62	5	3	5	4	4	21
63	3	3	5	5	5	21
64	5	5	5	5	5	25
65	3	3	3	3	3	15
66	3	5	5	3	4	20
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	5	4	4	21
69	5	5	5	5	4	24
70	3	3	3	3	3	15
71	5	5	5	5	5	25
72	5	4	4	4	3	20
73	4	5	3	5	5	22
74	5	3	3	4	4	19

75	3	3	3	3	3	15
76	5	5	5	5	5	25
77	4	4	5	4	4	21
78	4	4	4	4	4	20
79	4	4	4	4	4	20
80	3	3	3	3	3	15
81	4	4	5	3	4	20
82	5	3	4	5	4	21
83	4	4	4	3	4	19
84	4	4	4	4	4	20
85	5	5	4	5	5	24
86	5	5	5	5	5	25
87	5	5	5	5	5	25
88	5	5	5	5	5	25
89	4	4	4	4	5	21
90	3	3	3	3	3	15
91	4	4	5	5	5	23
92	3	5	4	5	4	21
93	5	4	5	5	5	24
94	4	4	4	4	4	20
95	3	3	3	3	3	15
96	5	5	5	5	5	25
97	5	5	5	5	5	25
98	4	4	4	5	4	21
99	5	4	5	4	5	23
100	3	3	3	3	3	15
101	3	4	4	3	5	19
102	4	4	4	4	4	20
103	3	3	3	3	4	16
104	4	4	3	3	4	5
105	4	4	4	4	3	19
106	4	4	3	3	3	17
107	4	4	3	3	4	18
108	3	3	4	4	3	17
109	3	3	3	3	2	14
110	3	3	4	4	3	17
111	3	3	4	4	3	17
112	3	3	3	3	4	16

TABULASI 112 RESPONDEN WORK LIFE BALANCE

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	3	3	3	3	3	15
2	3	5	5	4	4	21
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	3	21
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	3	5	20
7	5	5	5	5	5	25
8	3	4	4	5	5	21
9	5	5	3	3	4	20
10	3	3	3	3	3	15
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	4	4	4	4	21
15	5	5	5	5	5	25
16	3	5	5	5	5	23
17	4	5	4	3	4	20
18	5	5	4	5	4	23
19	5	4	5	3	3	20
20	3	3	3	3	3	15
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	3	23
23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	3	4	5	21
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	3	5	4	20
28	4	5	3	4	5	21
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	3	15
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	4	4	23
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	5	4	4	21
36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	4	4	4	20

38	5	4	5	4	3	21
39	5	5	5	5	5	25
40	3	3	3	3	3	15
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	5	4	4	21
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	4	3	4	5	5	21
47	5	5	5	5	5	25
48	5	4	4	3	5	21
49	3	5	5	5	5	23
50	3	3	3	3	3	15
51	5	5	5	5	5	25
52	4	3	5	5	5	22
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	3	5	3	4	5	20
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	3	5	4	20
58	4	5	5	5	5	24
59	4	4	5	4	4	21
60	3	3	3	3	3	15
61	4	3	4	3	4	18
62	3	4	5	4	5	21
63	5	5	5	5	5	25
64	4	3	4	5	4	20
65	4	3	4	5	4	20
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	4	20
68	5	4	4	4	5	22
69	5	5	5	5	5	25
70	3	3	3	3	3	15
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	5	5	5	23
73	4	4	4	4	4	20
74	3	3	3	3	3	15
75	4	5	4	3	5	21
76	4	4	3	4	3	18

77	5	4	4	3	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	3	5	5	5	5	23
80	3	3	3	3	3	15
81	5	5	5	5	3	23
82	4	5	4	3	4	20
83	5	5	5	5	5	25
84	4	4	4	4	4	20
85	4	4	4	5	3	20
86	4	3	5	4	5	21
87	5	5	4	4	5	23
88	4	4	4	4	4	20
89	3	5	5	5	5	23
90	3	3	3	3	3	15
91	3	4	4	4	5	20
92	4	4	5	4	5	22
93	5	5	5	5	5	25
94	3	5	5	5	5	23
95	5	5	5	5	5	25
96	4	4	4	4	4	20
97	5	5	5	5	5	25
98	5	5	4	4	5	23
99	5	3	4	5	4	21
100	3	3	3	3	3	15
101	3	4	4	3	5	19
102	3	3	4	4	4	18
103	4	5	5	5	5	24
104	5	5	5	5	5	25
105	4	4	5	5	4	22
106	3	3	3	3	3	15
107	4	3	4	3	4	18
108	5	5	5	5	5	25
109	4	3	4	3	4	18
110	3	4	4	4	3	18
111	4	5	5	5	5	24
112	3	3	3	3	3	15

TABULASI 112 TURNOVER INTENTION

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
1	4	4	4	5	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	3	15
4	5	3	5	3	4	20
5	5	4	3	5	4	21
6	5	4	4	5	5	23
7	5	5	5	5	5	25
8	3	3	3	3	3	15
9	5	5	3	3	4	20
10	3	3	3	3	3	15
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	4	4	4	4	21
15	3	3	3	3	3	15
16	3	4	4	5	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	5	4	21
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	4	5	5	24
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	3	5	5	5	4	22
24	4	3	5	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	5	4	3	3	19
27	4	4	3	5	4	20
28	3	3	3	3	3	15
29	5	5	5	5	5	25
30	3	3	3	3	3	15
31	4	4	5	4	5	22
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	5	5	25
34	5	4	3	5	3	20
35	4	5	4	4	4	21
36	4	5	5	5	5	24



37	5	5	5	5	5	25
38	5	4	4	5	4	22
39	4	4	5	5	4	22
40	3	3	3	3	3	15
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	5	4	4	21
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	4	3	4	5	5	21
47	5	5	5	5	5	25
48	5	4	4	3	5	21
49	3	5	5	5	5	23
50	5	3	5	4	4	21
51	3	3	5	5	5	21
52	5	5	5	5	5	25
53	3	3	3	3	3	15
54	3	5	5	3	4	20
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	5	4	4	21
57	5	5	5	5	4	24
58	3	3	3	3	3	15
59	5	5	5	5	5	25
60	5	4	4	4	3	20
61	3	3	3	3	3	15
62	5	5	5	5	5	25
63	4	3	5	5	5	22
64	5	5	5	5	5	25
65	5	5	5	5	5	25
66	3	5	3	4	5	20
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	3	5	4	20
69	4	5	5	5	5	24
70	4	4	5	4	4	21
71	4	4	4	3	4	19
72	4	4	4	4	4	20
73	5	5	4	5	5	24
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25

76	5	5	5	5	5	25
77	4	4	4	4	5	21
78	3	3	3	3	3	15
79	4	4	5	5	5	23
80	3	5	4	5	4	21
81	5	4	5	5	5	24
82	4	4	4	4	4	20
83	3	3	3	3	3	15
84	5	5	5	5	5	25
85	5	5	5	5	5	25
86	4	4	4	5	4	21
87	5	4	5	4	5	23
88	3	3	3	3	3	15
89	3	4	4	3	5	19
90	4	4	4	4	4	20
91	3	3	3	3	4	16
92	4	4	3	3	4	18
93	4	4	4	4	3	19
94	4	4	4	4	4	20
95	3	3	3	3	3	15
96	5	5	5	5	5	25
97	3	3	3	3	3	15
98	5	5	5	5	5	25
99	5	5	5	5	5	25
100	4	4	4	5	4	21
101	5	4	5	4	5	23
102	3	3	3	3	3	15
103	3	4	4	3	5	19
104	4	4	4	4	4	20
105	4	4	4	4	3	19
106	4	4	3	3	3	17
107	4	4	3	3	4	18
108	4	2	2	2	2	12
109	3	3	3	3	2	14
110	3	3	3	3	3	15
111	3	3	3	3	3	15
112	3	3	3	3	3	15

TABULASI 112 PRODUKTIVITAS KERJA

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	3	3	3	3	3	15
2	3	5	5	4	4	21
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	3	21
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	3	5	20
7	5	5	5	5	5	25
8	3	4	4	5	5	21
9	5	5	3	3	4	20
10	3	3	3	3	3	15
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	4	4	4	4	21
15	5	5	5	5	5	25
16	3	5	5	5	5	23
17	4	5	4	3	4	20
18	5	5	4	5	4	23
19	5	4	5	3	3	20
20	3	3	3	3	3	15
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	3	23
23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	3	4	5	21
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	3	5	4	20
28	4	5	3	4	5	21
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	3	15
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	4	4	23
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	5	4	4	21
36	5	5	5	5	5	25

37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	5	4	3	21
39	5	5	5	5	5	25
40	3	3	3	3	3	15
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	5	4	4	21
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	4	3	4	5	5	21
47	5	5	5	5	5	25
48	5	4	4	3	5	21
49	3	5	5	5	5	23
50	3	3	3	3	3	15
51	5	5	5	5	5	25
52	4	3	5	5	5	22
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	3	5	3	4	5	20
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	3	5	4	20
58	4	5	5	5	5	24
59	4	4	5	4	4	21
60	3	3	3	3	3	15
61	4	3	4	3	4	18
62	3	4	5	4	5	21
63	5	5	5	5	5	25
64	4	3	4	5	4	20
65	4	3	4	5	4	20
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	4	20
68	5	4	4	4	5	22
69	5	5	5	5	5	25
70	3	3	3	3	3	15
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	5	5	5	23
73	4	4	4	4	4	20
74	3	3	3	3	3	15
75	4	5	4	3	5	21

76	4	4	3	4	3	18
77	5	4	4	3	4	20
78	4	4	4	4	4	20
79	3	5	5	5	5	23
80	3	3	3	3	3	15
81	5	5	5	5	3	23
82	4	5	4	3	4	20
83	5	5	5	5	5	25
84	4	4	4	4	4	20
85	4	4	4	5	3	20
86	4	3	5	4	5	21
87	5	5	4	4	5	23
88	4	4	4	4	4	20
89	3	5	5	5	5	23
90	3	3	3	3	3	15
91	3	4	4	4	5	20
92	4	4	5	4	5	22
93	5	5	5	5	5	25
94	3	5	5	5	5	23
95	5	5	5	5	5	25
96	4	4	4	4	4	20
97	5	5	5	5	5	25
98	5	5	4	4	5	23
99	5	3	4	5	4	21
100	3	3	3	3	3	15
101	4	4	4	4	4	20
102	5	5	5	5	5	25
103	4	5	3	3	3	18
104	3	3	3	3	3	15
105	4	4	4	4	4	20
106	3	4	3	4	4	18
107	4	3	3	3	3	16
108	3	4	3	3	3	16
109	4	4	4	4	4	20
110	5	5	5	5	5	25
111	3	3	3	3	3	15
112	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 5

HASIL UJI VALIDITAS 10 RESPONDEN

TIME DEMAND OF WORK

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	total
X1.1	Pearson Correlation	1	.721*	.670*	.335	.213	.814**
	Sig. (2-tailed)		.019	.034	.344	.554	.004
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.721*	1	.606	.303	.213	.803**
	Sig. (2-tailed)	.019		.063	.395	.554	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.670*	.606	1	.250	.168	.711*
	Sig. (2-tailed)	.034	.063		.486	.644	.021
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.335	.303	.250	1	.838**	.711*
	Sig. (2-tailed)	.344	.395	.486		.002	.021
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.213	.213	.168	.838**	1	.644*
	Sig. (2-tailed)	.554	.554	.644	.002		.045
	N	10	10	10	10	10	10
total	Pearson Correlation	.814**	.803**	.711*	.711*	.644*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.021	.021	.045	
	N	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

HASIL UJI VALIDITAS 10 RESPONDEN

WORK LIFE BALANCE

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	total
X2.1	Pearson Correlation	1	.791**	.524	.286	.582	.807**
	Sig. (2-tailed)		.006	.120	.424	.078	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.791**	1	.226	.452	.690*	.812**
	Sig. (2-tailed)	.006		.530	.190	.027	.004
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.524	.226	1	.388	.530	.702*
	Sig. (2-tailed)	.120	.530		.268	.115	.024
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.286	.452	.388	1	.374	.649*
	Sig. (2-tailed)	.424	.190	.268		.287	.042
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.582	.690*	.530	.374	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	.078	.027	.115	.287		.002
	N	10	10	10	10	10	10
total	Pearson Correlation	.807**	.812**	.702*	.649*	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.004	.024	.042	.002	
	N	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

HASIL UJI VALIDITAS 10 RESPONDEN

TURNOVER INTENTION

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	total
X3.1	Pearson Correlation	1	.293	.556	.777**	.391	.767**
	Sig. (2-tailed)		.412	.095	.008	.264	.010
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.293	1	.244	.463	.275	.675*
	Sig. (2-tailed)	.412		.496	.178	.442	.032
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.556	.244	1	.432	.677*	.729*
	Sig. (2-tailed)	.095	.496		.213	.032	.017
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.777**	.463	.432	1	.521	.847**
	Sig. (2-tailed)	.008	.178	.213		.122	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.391	.275	.677*	.521	1	.739*
	Sig. (2-tailed)	.264	.442	.032	.122		.015
	N	10	10	10	10	10	10
total	Pearson Correlation	.767**	.675*	.729*	.847**	.739*	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.032	.017	.002	.015	
	N	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							



HASIL UJI VALIDITAS 10 RESPONDEN

PRODUKTIVITAS KERJA

Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	total
Y.1	Pearson Correlation	1	.678*	.764*	.500	.829**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.031	.010	.141	.003	.002
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.678*	1	.724*	.905**	.818**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.031		.018	.000	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.764*	.724*	1	.655*	.592	.825**
	Sig. (2-tailed)	.010	.018		.040	.071	.003
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.500	.905**	.655*	1	.603	.826**
	Sig. (2-tailed)	.141	.000	.040		.065	.003
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.829**	.818**	.592	.603	1	.891**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.071	.065		.001
	N	10	10	10	10	10	10
total	Pearson Correlation	.848**	.944**	.825**	.826**	.891**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003	.003	.001	
	N	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

LAMPIRAN 6

HASIL UJI REABILITAS 10 RESPONDEN

TIME DEMAND OF WORK

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.777	.792	5

HASIL UJI REABILITAS 10 RESPONDEN

WORK LIFE BALANCE

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.824	5

HASIL UJI REABILITAS 10 RESPONDEN

TURNOVER INTENTION

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.788	.812	5

HASIL UJI REABILITAS 10 RESPONDEN

PRODUKTIVITAS KERJA

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.923	5

## LAMPIRAN 7

## HASIL UJI KORELASI SEDERHANA

Correlations					
		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.277**	.257**	<b>.451**</b>
	Sig. (2-tailed)		.003	.006	.000
	N	112	112	112	112
X2	Pearson Correlation	.277**	1	.119	<b>.766**</b>
	Sig. (2-tailed)	.003		.211	.000
	N	112	112	112	112
X3	Pearson Correlation	.257**	.119	1	<b>.111</b>
	Sig. (2-tailed)	.006	.211		.245
	N	112	112	112	112
Y	Pearson Correlation	.451**	.766**	.111	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.245	
	N	112	112	112	112
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

LAMPIRAN 8

HASIL UJI KORELASI BERGANDA

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	<b>.806<sup>a</sup></b>	.650	.641	1.948	.650	66.952	3	108	.000
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1									

LAMPIRAN 9

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA TIME DEMAND OF WORK (X1)

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.734	1.613		7.893	.000
	X1	.413	.078	.451	5.306	.000

d. Dependent Variable: Y

HASIL UJI REGRESI SEDERHAN WORK LIFE BALANCE (X2)

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.471	1.351		3.309	.001
	X2	.781	.063	.766	12.494	.000

a. Dependent Variable: Y

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA TURNOVER INTENTION (X3)

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.098	1.799		10.615	.000
	X3	-.100	.086	.111	1.169	.245

a. Dependent Variable: Y

## LAMPIRAN 10

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>1.728</b>	1.651		1.047	.297
	X1	<b>.246</b>	.056	.269	4.422	.000
	X2	<b>.710</b>	.060	.696	11.743	.000
	X3	<b>-.037</b>	.053	-.041	-.701	.485

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 11

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.641	1.948
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				



LAMPIRAN 12

HASIL UJI T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.728	1.651		1.047	.297
	X1	.246	.056	.269	4.422	.000
	X2	.710	.060	.696	11.743	.000
	X3	-.037	.053	-.041	-.701	.485

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 13

HASIL UJI F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	762.031	3	254.010	66.952	.000 <sup>b</sup>
	Residual	409.745	108	3.794		
	Total	1171.777	111			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

LAMPIRAN 14

r tabel

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

LAMPIRAN 15

TITIK PRESENTASE DISTRIBUSI F

Titik presentase distribusi df

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74

LAMPIRAN 16

TITIK PRESENTASI DISTRIBUSI T

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>	
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anis Nur Aisyah

NPM : 17510040

Mahasiswa Program : Manajemen

Tahun akademik : 2024

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul “ pengaruh Time demand of work, Work life balance, dan Turnover intention terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pinnacel Apparel Unit 3”.

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya.

Ungaran, 15 APRIL 2023  
  
Penulis  
  
  
D 247AKX352247844



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jumat tanggal, 14 April 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 060/A.I/6/IV/2023 tanggal 12 April 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE.,MM  
Jabatan Akademik : Kepala Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/c  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE.,MM  
Jabatan Akademik : Guru Besar  
Pangkat / Golongan: Pembina TK I/ IV.b  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE.,MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/c  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Anis Nur Aisyah

NIM : 17510040

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Time demand of work, work life balance dan Turnover intention terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. Pinnacel Apparel Unit 3

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 85,66 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Eka Handriani, SE.,MM  
NIDN: 0607047601

Anggota,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE.,MM  
NIDN: 0606096201

Anggota,

Nunuk Supraptini, SE.,MM  
NIDN:0614086601

Untuk diketahui  
Dekan Fakultas Ekonomi UNRARIS,  
  
Sri Cahayu SE, MSi  
NIDN: 0606056901



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 14 April 2023 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 062a/A.I/6/X/2020 tanggal 02 Oktober 2020 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE.,MM  
Jabatan Akademik : Guru Besar  
Pangkat / Golongan: Pembina TK I/IV.b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE.,MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Anis Nur Aisyah  
NPM : 17510040  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *time demand of work, work life balance, dan turnover intention* terhadap produktivitas kerja di PT. Pinnacel Apparel Unit 3

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	04 Oktober 2020	
02	Penyusunan Proposal Skripsi	25 Januari 2023	
03	Instrumen penelitian	22 Februari 2023	
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	2 Maret 2023	
05	Pengumpulan Data	20 Maret 2023	
06	Analisis Data	25 Maret 2023	
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	1 April 2023	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE.,MM  
NIDN : 0606096201

Pembimbing Pendamping,

Nunuk Supraptini, SE.,MM  
NIDN : 0614086601

Mengetahui  
Dekan Ekonomi UNRARIS,  
  
Dr. Sri Rahayu SE, Msi  
NIDN: 0606056901



