

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

Anis Nur Aisyah³, Edy Dwi Kurniati²,

Nunuk Supraptini³,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

anis.aisyah2695@gmail.com, edydwikurniati705@gmail.com,

supraptininunuk66@gmail.com

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. 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

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 simpel 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

A. PENDAHULUAN

1. 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.

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.

2. 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?

3. Tujuan Penelitian

berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh Time demand of work,work life balance dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas erja Karyawan di PT. pinnacel apparel unit 3

B. Landasan Teori

1. Kajian Pustaka Time Demand of Work

Time demand of work (X1) Wickramsinghe 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.

2. Kajian Pustaka Work Life Balance

Work life balance (X2) atau keseimbangan kehidupan kerja adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang, menurut Hudson dalam Devi (2020).

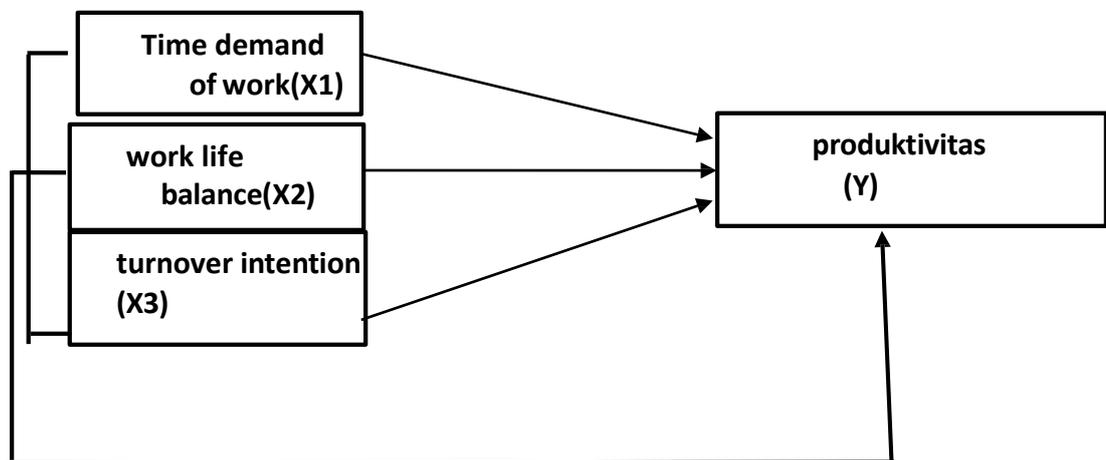
3. Kajian Pustaka Turnover Intention

Turnover intention (X3) 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).

4. Kajian Pustaka Produktivitas Kerja

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.

5. Kerangk Pikir



6. 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:

H1 : Diduga time demand of work berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinnacle Apparel Unit 3

H2 : Diduga work life balance berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinnacle Apparel Unit 3

H3 : Diduga turnover intention berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinnacle Apparel Unit 3

H4 : Diduga time demand of work, work life balance, dan turnover intention berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pinnacle Apparel Unit 3

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

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.

2. 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.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian pada 155 karyawan perusahaan manufaktur PT. Pinnacle Apparel Unit 3. Prosedur penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05. Penggunaan derajat 5% dimaksudkan agar penelitian yang dilakukan ini menjadi lebih efektif. maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 112 responden.

4. Teknik Pengumpulan Data

untuk mendapatkan data yang diperlukan, Sumber data yang digunakan untuk penelitian sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner/ angket yang disebarkan pada responden.

5. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2016).

1. jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item pernyataan adalah valid
2. jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item pernyataan adalah tidak valid

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Korelasi Sederhana

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

- a. Uji korelasi antara *time demand of work* (X1) dengan produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,451 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 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 hubungan *turnover intention* dengan produktivitas kerja berada dalam kategori “sangat lemah”

2. Analisis Korelasi Berganda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Undaris

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	.806 ^a	.650	.641	1.948	.650	66.952	3	108	.000

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

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 hubungan *time demand of work* (X1), *work life balance* (X2), *turnover intention* (X3), dengan produktivitas kerja karyawan (Y) dalam kategori “sangat kuat”

3. Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

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

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

Terlihat bahwa nilai constanta 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.

$$Y = 4,471 + 0,781X2 + e$$

a. 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.

$$Y = 19,098 - 0,10X3 + e$$

b. 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.

4. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
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

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

- 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.

5. Analisis Determinasi

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

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.

6. Uji t

Coefficients ^a						
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						

Uji t 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 < α (0,05). Maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya variabel *time demand of work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji t pada variabel *work life balance* terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t hitung (11,743) > t tabel (1,982) dan nilai sig sebesar 0,000 < α (0,05). Maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji t pada variabel *turnover intention* terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai t hasil (-0,701) > t tabel (-1,982) dan nilai sign sebesar 0,485 > α (0,05). Maka Ho diterima atau Ha ditolak artinya variabel *turnover intention* tidak ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

7. Uji F

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

hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung (66,952) > F tabel (3,08) dan sign (0,000) < sign α (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).

E. PENUTUPAN

1. Kesimpulan

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 $Y = 12,734 + 0,413X1 + e$, Artinya koefisien regresi untuk variabel *time demand of work* (X1) sebesar 0,413. Apabila nilai *time demand of work* (X1) 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 di tolak dan H_a diterima yakni bahwa *time demand of work* (X1) 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 $Y = 4,472 + 0,781X1 + e$, Artinya koefisien regresi untuk variabel *work life balance* (X2) sebesar 0,781 positif. Apabila nilai *work life balance* (X2) 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* (X2) 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 $Y=19,098 -0,10X3 + e$, Artinya koefisien regresi untuk variabel sebesar -0,10. Apabila nilai *turnover intention* turun

maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat, nilai t hasil $(-0,701) < t \text{ tabel } (1,982)$ nilai sig sebesar $0,485 > \alpha (0,05)$. Artinya H_0 diterima H_a ditolak yakni *Turnover intention* (X3) tidak ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. 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.

2. Saran

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.

F. 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 Makassar.*
- 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 karyawanHonoror di Rumah Sakit Tk.IV Madiun.*
- Meinismaku, N. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja ,Komitmen Organisasi dan Stress kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PTJaya Buana Utama Semarang. Skripsi.*
- Nurmajidah, R., Ekonomi, F., & Riau, U. I. (2020). *Pengaruh Jam Kerja, Upah danUsia Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PTPN SEI. 1– 132.Skripsi.*
- Puteri, R. S. (2018). *Pengaruh upah, Jam kerja dan Usia terhadap Produktivitastenaga penyadap 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. SegarindoUtama 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 Kuantitatif 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.
- Kepmenakertrans 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 Arrangement on Job Satisfaction among Malaysian Offshore Outsourcing Support Employees*, 9423