

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

#### 1.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20-25 tahun	4	11,4
26-30 tahun	2	5,7
31-35 tahun	8	22,9
36-40 tahun	20	57,1
> 40 tahun	1	2,9
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa yang paling dominan pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung adalah responden dengan umur 36-40 tahun sebanyak 20 orang (57,1%).

##### 2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki Laki	29	82,9
Perempuan	6	17,1
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung adalah laki-laki yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 82,9%.

### 3. Departemen

Gambaran umum mengenai pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung berdasarkan departemen adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Departemen</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Marketing	5	14,3
Keuangan	3	8,6
SDM	5	14,3
Administrasi	4	11,4
Lapangan	18	51,4
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung adalah pegawai departemen atau bagian lapangan yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 51,4%.

### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa kerja**

<b>Masa kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 1 tahun	3	8,6
1-3 tahun	8	22,9
4-5 tahun	18	51,4
> 5 tahun	6	17,1
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung adalah pegawai dengan masa kerja 4-5 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 51,4%.

### 5. Pendidikan

Gambaran umum mengenai pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	12	34,3
D3	20	57,1
S1	2	5,7
S2	1	2,9
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa yang paling banyak pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung adalah pegawai dengan pendidikan setingkat D3 yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 57,1%.

### 5.1.1 Deskripsi Masing-Masing Jawaban Responden

#### 1. Rotasi pekerjaan

**Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai Rotasi pekerjaan**

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Rotasi kerja dapat menambah pengalaman kerja	10	28,6	19	54,3	3	8,6	1	2,9	2	5,7
2	Saya percaya rotasi pekerjaan adalah salah satu jenis pelatihan kerja	11	31,4	20	57,1	3	8,6	0	0,0	1	2,9
3	Rotasi pekerjaan dapat memperluas pengetahuan saya di bagian lain	8	22,9	19	54,3	6	17,1	1	2,9	1	2,9
4	Rotasi pekerjaan meningkatkan pengetahuan kerja di perusahaan	15	42,9	16	45,7	2	5,7	1	2,9	1	2,9
5	Saya percaya rotasi pekerjaan adalah sistem dari perusahaan yang sangat baik	16	45,7	15	42,9	3	8,6	1	2,9	0	0,0
6	Rotasi pekerjaan merupakan program	15	42,9	16	45,7	2	5,7	1	2,9	1	2,9

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya										

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa pernyataan sangat setuju tentang rotasi pekerjaan yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 5 yaitu “Saya percaya rotasi pekerjaan adalah sistem dari perusahaan yang sangat baik”.

## 2. Komitmen organisasi

**Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Komitmen organisasi**

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya sangat senang menghabiskan sisa karir dengan organisasi ini	16	45,7	16	45,7	1	2,9	0	0,0	2	5,7
2	Saya senang mendiskusikan organisasi dengan orang di luar organisasi	16	45,7	15	42,9	3	8,6	0	0,0	1	2,9
3	Saya tidak takut jika berhenti dari pekerjaan, jika tidak ada alternatif pekerjaan lain	16	45,7	17	48,6	1	2,9	0	0,0	1	2,9
4	Saya sangat sulit meninggalkan organisasi ini	9	25,7	17	48,6	3	8,6	1	2,9	5	14,3
5	Saya tidak percaya seseorang harus selalu setia pada organisasinya	8	22,9	16	45,7	6	17,1	2	5,7	3	8,6
6	Keluar dari satu organisasi ke organisasi lain sama sekali tidak terlihat etis bagi saya	15	42,9	16	45,7	2	5,7	1	2,9	1	2,9

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa pernyataan sangat setuju tentang komitmen organisasi yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 1 dan nomor 1, 2 dan 3 yaitu “Saya sangat senang menghabiskan sisa karir dengan organisasi ini” “Saya senang mendiskusikan organisasi dengan orang di luar organisasi” dan “Saya tidak takut jika berhenti dari pekerjaan, jika tidak ada alternatif pekerjaan lain”.

### 3. *Work-life balance*

**Tabel 4.8 Jawaban Responden Mengenai *Work-life balance***

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tersedia cukup waktu bagi saya untuk melakukan kegiatan rekreasi	18	51,4	13	37,1	3	8,6	1	2,9	0	0,0
2	Saya tidak perlu bekerja lembur karena saya biasa menyelesaikan pekerjaan pada jam kerja	18	51,4	16	45,7	0	0,0	0	0,0	1	2,9
3	Saya mempunyai cukup waktu untuk keluarga saya	13	37,1	8	22,9	9	25,7	5	14,3	0	0,0
4	Saya mempunyai cukup waktu untuk teman-teman saya	15	42,9	9	25,7	8	22,9	3	8,6	0	0,0
5	Saya menghargai manfaat sosial yang ditawarkan organisasi	15	42,9	8	22,9	8	22,9	3	8,6	1	2,9
6	Saya membutuhkan keseimbangan waktu kerja dengan hidup bermasyarakat	12	34,3	12	34,3	10	28,6	1	2,9	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa pernyataan setuju tentang *work-life balance* yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 1 dan 2 yaitu “Tersedia cukup waktu bagi saya untuk melakukan kegiatan rekreasi” dan “Saya tidak perlu bekerja lembur karena saya biasa menyelesaikan pekerjaan pada jam kerja”.

#### 4. Produktivitas kerja

**Tabel 4.9 Jawaban Responden Mengenai Produktivitas kerja**

No	Daftar Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya melakukan banyak pekerjaan setiap hari	16	45,7	16	45,7	2	5,7	1	2,9	0	0,0
2	Saya menyelesaikan banyak tugas dengan cepat dan efisien	18	51,4	13	37,1	3	8,6	1	2,9	0	0,0
3	Saya mempunyai standar penyelesaian tugas yang tinggi.	18	51,4	16	45,7	0	0,0	0	0,0	1	2,9
4	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	11	31,4	18	51,4	3	8,6	1	2,9	2	5,7
5	Saya selalu melampaui target tim kami.	8	22,9	19	54,3	6	17,1	1	2,9	1	2,9
6	Kualitas hasil kerja saya dapat dipertanggungjawabkan	15	42,9	16	45,7	2	5,7	1	2,9	1	2,9

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa pernyataan sangat setuju tentang produktivitas kerja yang paling tinggi direspons adalah pernyataan Nomor 2 dan 3 yaitu “Saya menyelesaikan banyak tugas dengan cepat dan efisien”, dan “Saya mempunyai standar penyelesaian tugas yang tinggi”.

## 5.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 5.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Rotasi pekerjaan (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,742	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,750	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,630	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,865	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,697	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,865	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel rotasi pekerjaan (X<sub>1</sub>) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang terkait mengenai rotasi pekerjaan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3246), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,865 dan paling rendah 0,630. Dengan demikian seluruh item pernyataan rotasi pekerjaan dinyatakan valid.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,510	0,3246	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Butir 2	0,717	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,684	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,763	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,754	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,429	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji validitas variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang terkait mengenai komitmen organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3246), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,763 dan paling rendah 0,429. Dengan demikian seluruh item pernyataan komitmen organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Work-Life Balance (X<sub>3</sub>)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,542	0,3246	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Butir 2	0,535	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,567	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,695	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,755	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 6	0,662	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji validitas variabel *work-life balance* ( $X_3$ ) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang terkait mengenai *work-life balance*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3246), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,755 dan paling rendah 0,535. Dengan demikian seluruh item pernyataan *work-life balance* dinyatakan valid.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas kerja (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,664	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,745	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,633	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,720	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,590	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,586	0,3246	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.13 hasil uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang terkait mengenai produktivitas kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3246), dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,745 dan paling rendah 0,586. Dengan demikian seluruh item pernyataan produktivitas kerja dinyatakan valid.

### 5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$  dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 22.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien <i>Alpha Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Rotasi pekerjaan	0,851	0,8000-0,9999	Reliabel sangat tinggi
Komitmen organisasi	0,716	0,6000-0,7999	Reliabel tinggi
<i>Work-life balance</i>	0,694	0,6000-0,7999	Reliabel tinggi
Produktivitas kerja	0,731	0,6000-0,7999	Reliabel tinggi

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.14 menjelaskan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,851 untuk variabel rotasi pekerjaan ( $X_1$ ) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,716 untuk variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan tingkat reliabel tinggi, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,694

untuk variabel *work-life balance* ( $X_3$ ) dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,731 untuk variabel produktivitas kerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 5.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi terdistribusi secara normal atau tidak maksudnya adalah apakah dalam regresi variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal, karena test statistik yang di hasilkan valid. Untuk menguji normalitas dapat melalui cara *kolmogorow smirnow test* (uji K-S). Untuk uji *kolmogorow smirnov* yaitu jika nilai hasil uji K-S > dibandingkan nilai signifikan 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Produktivitas_pegawai
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	25.2571
	Std. Deviation	3.41573
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.097
	Negative	-.185
Test Statistic		.185
Asymp. Sig. (2-tailed)		.381 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa berdasarkan uji *kolmogorow smirnov* diperoleh nilai hasil uji K-S = 0,381 > nilai signifikan 0,05 yang berarti bahwa sebaran data adalah normal.

#### 5.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Rotasi pekerjaan terhadap produktivitas kerja	0,308	0,05	Sig > alpha	Linear

Komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja	0,671	0,05	Sig > alpha	Linear
<i>Work-life balance</i> terhadap produktivitas kerja	0,132	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

#### 1. Rotasi pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.16 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel rotasi pekerjaan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai Sig sebesar  $0,308 > 0.05$  (alpha) maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 2. Komitmen organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.16 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai Sig sebesar  $0,671 > 0.05$  (alpha) maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 3. *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.16 menjelaskan hasil uji linearitas di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel *work-life balance* terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai Sig sebesar  $0,132 > 0.05$  (alpha) maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 5.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi atau hubungan diantara variabel sistem informasi akuntansi dan integritas pegawai pada produktivitas kerja pada PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung. Dengan bantuan *software* SPSS, Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan VIF (*variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika  $VIF > 10$  dan nilai tolerance  $< 0,10$  maka terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011).

**Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Rotasi pekerjaan	0,738	1,355	Tidak ada gejala multikolinieritas
Komitmen organisasi	0,633	1,581	Tidak ada gejala multikolinieritas

<i>Work-life balance</i>	0,817	1,224	Tidak ada gejala multikolinieritas
--------------------------	-------	-------	------------------------------------

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan VIF (*variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*, dimana nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

## 5.4 Analisis Data

### 5.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi linier berganda**

Model	B	Std. Error
(Constant)	3,314	3,296
Rotasi pekerjaan	0,301	0,112
Komitmen organisasi	0,311	0,124
<i>Work-life balance</i>	0,279	0,118
R (Korelasi)	0,778	
R Square (Determinasi)	0,605	

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa hasil uji koefisien regresi linear berganda di atas, menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,778 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan rotasi pekerjaan dan komitmen organisasi dengan produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan sedang karena nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,778 berada pada rentang 0,700-0,800. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,605 artinya rotasi pekerjaan dan komitmen organisasi dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 60,5% sedangkan sisanya yaitu 39,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,314 + 0,301 X_1 + 0,311 X_2 + 0,279 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,314 yang berarti bahwa tanpa adanya rotasi pekerjaan, komitmen organisasi dan *work-life balance* maka besarnya produktivitas kerja adalah 3,314 satuan.

2. Koefisien rotasi pekerjaan

Artinya terdapat pengaruh positif antara rotasi pekerjaan dengan produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi rotasi pekerjaan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja, dengan catatan variabel lain dianggap tetap atau jika budaya rotasi pekerjaan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,301 satu satuan.

### 3. Koefisien komitmen organisasi

Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin besar komitmen organisasi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja, dengan catatan variabel lain dianggap tetap atau jika komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,311 satu satuan.

### 4. Koefisien *work-life balance*

Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin besar *work-life balance*, maka akan meningkatkan produktivitas kerja, dengan catatan variabel lain dianggap tetap atau jika *work-life balance* meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,279 satu satuan.

## 5.5 Hasil Uji Hipotesis

### 5.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

**Tabel 4.19 Uji t**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
Rotasi pekerjaan	2,698	1,697	0,011
Komitmen organisasi	2,516	1,697	0,017
<i>Work-life balance</i>	2,356	1,697	0,025

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.19 menjelaskan bahwa:

1. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel rotasi pekerjaan sebesar 2,698 ( $t_{hitung} = 2,698 > t_{tabel} = 1,697$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,011 ( $0,011 < \alpha = 0,05$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh

rotasi pekerjaan terhadap produktivitas kerja Pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung.

2. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2,516 ( $t_{hitung} = 2,516 > t_{tabel} = 1,697$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,017 ( $0,017 > \alpha = 0,05$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja Pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung.
3. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel *work-life balance* sebesar 2,356 ( $t_{hitung} = 2,356 > t_{tabel} = 1,697$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,025 ( $0,025 > \alpha = 0,05$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja Pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung.

### 5.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service* seri 22).

**Tabel 4.20 Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.929	3	79.976	15.816	.000 <sup>b</sup>
	Residual	156.757	31	5.057		
	Total	396.686	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas\_pegawai

b. Predictors: (Constant), Work\_life\_balance, Rotasi\_pekerjaan, Komitmen\_organisasi

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.20 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 15,816 > F_{tabel} = 2,9223$  dengan signifikansi = 0,000 (signifikansi  $< \alpha = 0,05$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan rotasi pekerjaan ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan *work-life balance* ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) atau  $H_a$  diterima.

### 5.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak

seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model (Ghozali, 2011).

**Tabel 4.21 Koefisien Determinasi Rotasi Pekerjaan, Komitmen organisasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas kerja**

Variabel	R	R Square
Rotasi pekerjaan, komitmen organisasi, <i>work-life balance</i>	0,778 <sup>a</sup>	0,605

Sumber: Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.21 menjelaskan bahwa nilai  $R^2 = 0,605 \times 100\% = 60,5\%$  yang artinya besarnya pengaruh rotasi pekerjaan, komitmen organisasi dan *work-life balance* terhadap produktivitas kerja Pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung adalah sebesar 60,5% sedangkan selebihnya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## 5.6 Pembahasan

### 5.6.1 Pengaruh Rotasi pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel rotasi pekerjaan sebesar 2,698 ( $t_{hitung} = 2,698 > t_{tabel} = 1,697$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,011 ( $0,011 < \alpha = 0,05$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh rotasi pekerjaan terhadap produktivitas kerja Pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung.

Rotasi kerja dilakukan agar menghindari kebosanan pegawai pada rutinitas harian pekerjaan yang terkadang membuat jenuh serta memiliki fungsi tujuan lain supaya pegawai dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Setiap tenaga kerja dapat mengalami kebosanan di pekerjaannya dan terutama pada mereka yang tidak dilakukan rotasi kerja. Dampak dari kejenuhan kerja yaitu mulai dari turunnya produktivitas, meningkatnya emosi diri sampai pada keinginan untuk *resign* dari perusahaan tempat mereka bekerja. Kebosanan pada pekerjaan ini bisa dikarenakan pekerjaan yang rutin dilakukan yang berlangsung tahunan dan bisa juga memperoleh tanggung jawab kerja yang kurang menantang atau kurang berarti. Berkaitan dengan beberapa fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia yang diuraikan di atas, rotasi kerja merupakan bagian dari fungsi pengembangan. Dimana rotasi kerja merupakan salah satu kegiatan untuk mencari, menempatkan dan mendayagunakan secara efektif dan efisien. Jadi dapat disimpulkan rotasi kerja adalah proses pemindahan pegawai pada posisi yang baru dari satu tugas ke tugas lain

untuk mengurangi kemonotonan suatu rutinitas yang dilakukan pegawai dimana dalam organisasi tersebut mempunyai data dan jadwal yang terencana (Nanda et al, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jain *et al* (2018) sebelumnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara rotasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan sumbangsih atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y sebesar 87,79%. Kemudian setelah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rotasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur, yaitu hipotesis alternatif ( $H_a$ ).

### **5.6.2 Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2,516 ( $t_{hitung} = 2,516 > t_{tabel} = 1,697$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,017 ( $0,017 > \alpha = 0,05$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja Pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung.

Komitmen pada dasarnya merupakan suatu indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Jika dalam sebuah organisasi terdapat sebuah komitmen pada diri masing-masing pegawainya maka motivasi kerja dalam diri pegawai tersebut menjadi tinggi. Melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan untuk organisasinya ketimbang hanya untuk kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya (Hasibuan, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aresti (2020) sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji t, membuktikan bahwa rotasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan melalui uji f (simultan) didapatkan juga hasil bahwa rotasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Manfaat yang diperoleh PT PLN (Persero) UP3 Palopo dari rotasi kerja yaitu dapat menambah wawasan serta menghilangkan rasa jenuh pada pegawai, sedangkan manfaat dari komitmen organisasional itu

sendiri bagi pegawai PT PLN (Persero) UP3 Palopo yang serius menunjukkan komitmen yang tinggi pada organisasi, kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.

### **5.6.3 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel *work-life balance* sebesar 2,356 ( $t_{hitung} = 2,356 > t_{tabel} = 1,697$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,025 ( $0,025 > \alpha = 0,05$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja Pegawai PT Sumatra Multimedia Solusi Bandar Lampung.

*Work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka bertanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan membangun *work-life balance* agar pekerja atau pegawai dapat menyeimbangkan peran gandanya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kehidupan kerja dapat terealisasi dengan baik. Konsep kerja seperti ini akan memberikan dampak positif jika organisasi menerapkan pada individu yang tepat (Delecta, 2018).

Produktivitas memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan memperoleh sebesar-besarnya dari sarana prasarana yang tersedia dengan menghasilkan input dan output yang optimal (Saleh dan Utomo, 2018). Produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan sumber daya manusia (Simarmata, 2020). Rotasi kerja juga dapat digunakan sebagai salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan pada pegawai untuk mengurangi tingkat kebosanan pegawai karena aktivitas yang mereka lakukan biasanya hanya berulang-ulang (Kaymaz, 2010). Konsep *work-life balance* dengan penggunaan waktu yang fleksibel, penerapan lingkungan yang baik, hubungan keluarga yang positif dan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang menerapkan *Work From Home* (Andriyana, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahajeng (2020) menunjukkan bahwa hasil analisa pertama *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja. Kedua *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja telah berperan sebagai mediasi penuh antara *work-life balance* dan produktivitas kerja.

#### 5.6.4 Pengaruh Rotasi Pekerjaan, Komitmen Organisasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian diperoleh nilai  $F_{hitung} = 15,816 > F_{tabel} = 2,9223$  dengan signifikansi = 0,000 (signifikansi  $< \alpha = 0,05$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan rotasi pekerjaan ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan *work-life balance* ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) atau  $H_a$  diterima.

Menurut Afandi (2021) konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas saja, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, serta tenaga kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jain (2018) tentang pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja dengan sumbansih atau kontribusi variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$  sebesar 87,79%. Kemudian setelah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji  $t$  maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur, yaitu hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Kemudian Penelitian Ariani (2020) tentang pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa rotasi jabatan berpengaruh signifikan dengan perolehan angka  $t$ -hitung  $6.684 > 1.681$   $t$ -tabel dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ .

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Perwira (2020) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujungjaya Kabupaten Sumedang menyatakan Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap produktivitas

kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujungjaya Kabupaten Sumedang dengan koefisien determinasinya sebesar 59,29%, sementara sebanyak 40,71% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang disebut faktor epsilon. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ujungjaya Kabupaten Sumedang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Penelitian Rahajeng (2020) tentang Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pegawai di DKI Jakarta Melalui Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja telah berperan sebagai mediasi penuh antara *work-life balance* dan produktivitas kerja. Kemudian hasil penelitian Provita (2022) tentang Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Dengan *Work Motivation* dan *Affective Commitment* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Pegawai PT. BPRS Sukowati Sragen Karesidenan Surakarta), menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap Produktivitas, *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *work motivation*, *work-life balance* tidak terhadap *affective commitment*, *work motivation* berpengaruh terhadap produktivitas, *affective commitment* berpengaruh terhadap produktivitas, *worklife balance* berpengaruh terhadap produktivitas dengan *affective commitment* sebagai variabel *Intervening*, *work-life balance* berpengaruh terhadap produktivitas dengan *work motivation* sebagai variabel *intervening*.