

**PENGARUH HUMAN RELATION DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. SYAREKAH JAYA**Luviany Kastury<sup>1</sup>, Arga Sutrisna<sup>2</sup>, Dudu Risana<sup>3</sup>

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

[luvianykastury09@gmail.com](mailto:luvianykastury09@gmail.com), [argasutrisna@unper.ac.id](mailto:argasutrisna@unper.ac.id), [dudurisana@unper.ac.id](mailto:dudurisana@unper.ac.id)**Abstract**

*This study began with the problems that existed in CV. Syarekah Jaya, which experienced a decrease and increase in productivity. This study aims to determine how Human Relations and Turnover Intention affect the work productivity of CV. Syarekah Jaya employees. The research method used is quantitative descriptive using data analysis techniques, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis tests. The population in this study was 65 employees. The research sample used total sampling, therefore the sample of this study was 65 people which included all employees of CV. Syarekah Jaya. The results of this study indicate that the Human Relations variable partially has a positive and significant effect on work productivity, the Turnover Intention variable partially has a positive and significant effect on work productivity, and simultaneously Human Relations and Turnover Intention have a positive and significant effect on work productivity CV. Syarekah Jaya*

**Keywords:** *Human Relation, Turnover Intention, Work Productivity*

**Abstrak**

Penelitian ini berawal dari permasalahan yang ada pada CV. Syarekah Jaya yang mana terjadi penurunan dan kenaikan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Human Relation, dan Turnover Intention berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Syarekah Jaya. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif deskriptif menggunakan teknik analisis data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 65 karyawan. Sampel penelitian menggunakan total sampling, maka dari itu sampel penelitian ini sebanyak 65 orang yang meliputi seluruh karyawan CV. Syarekah Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Human Relation secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel Turnover Intention secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan secara simultan Human Relation dan Turnover Intention berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja CV. Syarekah Jaya.

**Kata Kunci:** *Human Relation, Turnover Intention, Produktivitas Kerja*

**Article history**

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam keberlangsungan dan perkembangan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga pada pemberdayaan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Melalui pelatihan, penghargaan, dan kesejahteraan yang memadai, karyawan akan lebih termotivasi sehingga produktivitas kerja pun meningkat. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu menjaga stabilitas produktivitas kerja. Salah satunya adalah CV. Syarekah Jaya yang mengalami fluktuasi dalam tingkat produktivitas selama periode 2021-2024. Data perusahaan menunjukkan adanya penurunan produktivitas yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kualitas hubungan antar karyawan (human relation) dan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan (turnover intention). Human relation yang baik dapat menciptakan komunikasi yang sehat, kerja sama yang solid, serta suasana kerja yang kondusif, sehingga berkontribusi positif terhadap produktivitas. Sebaliknya, hubungan kerja yang buruk dapat menimbulkan konflik dan menurunkan semangat kerja. Di sisi lain, turnover intention yang tinggi menandakan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, yang dapat berdampak pada rendahnya loyalitas dan motivasi dalam bekerja. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh human relation dan turnover intention terhadap produktivitas kerja, baik yang signifikan maupun tidak. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut hubungan kedua variabel tersebut dalam konteks perusahaan lokal seperti CV. Syarekah Jaya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human relation dan turnover intention terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Syarekah Jaya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas melalui penguatan hubungan antar karyawan dan pengelolaan tingkat turnover secara lebih efektif.

### Tinjauan Pustaka

#### Human Relation

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2020: 176) Human relation adalah hubungan harmonis yang dibangun atas dasar pemahaman dan kemauan untuk mengintegrasikan kebutuhan setiap orang demi keterpaduan kebutuhan bersama.

#### Turnover Intention

Menurut Mobley dalam karya (Ardan, M., & Jaelani, 2021: 4). Turnover Intention merupakan hasil dari evaluasi individu terhadap kelanjutan hubungannya dengan perusahaan tempat ia bekerja, meskipun keputusan tersebut belum terwujud dalam tindakan nyata.

#### Produktivitas Kerja

Menurut (Greenberg, 2020: 773) Productivity as a comparison between the totality of expenses divided by the totality of income in a certain period.

## 3. Metodologi Penelitian

### Jenis Penelitian

Peneliti melakukan penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner dan analisis deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, atau peristiwa saat ini. Penelitian deskriptif mengambil atau fokus pada

masalah yang ada saat penelitian dilakukan. Penelitian deskriptif dalam pendidikan lebih efektif untuk memecahkan masalah pendidikan yang nyata. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang kondisi saat ini dari subjek yang diteliti, dan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dengan metode kuantitatif.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi CV. Syarekah Jaya yang beralamat di Jln. Letjen Mashudi No. 99 Kel. Mulyasari, Kec. Tamansari, Kota Tasikmalaya.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Syarekah Jaya sebanyak 65 karyawan.

#### Sampel

Penulis menggunakan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini. Ini karena sampel yang diambil dari seluruh populasi, yaitu 65 individu, yang merupakan istilah lain untuk sampling jenuh adalah sensus.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah full sampling tersebut maka seluruh populasi menjadi responden penelitian.

#### Penentuan Jumlah Sampel

Menurut Sugiyono (2018:85) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel Nilai Uji Validitas Variabel human relation (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.684	0,000	Valid
X1.2	0.683	0,000	Valid
X1.3	0.739	0,000	Valid
X1.4	0.859	0,000	Valid
X1.5	0.709	0,000	Valid
X1.6	0.749	0,000	Valid
X1.7	0.561	0,000	Valid
X1.8	0.600	0,000	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 2025*

Dari uji validitas mengenai human relation (X<sub>1</sub>) berdasarkan hasil pengujian data melalui SPSS versi dengan perbandingan nilai r hitung > r tabel. Hasil uji validitas. Sehingga uji validitas human relation terpenuhi (Valid).

**Tabel Nilai Uji Validitas Variabel turnover intention (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0.476	0,000	Valid
X2.2	0.627	0,000	Valid
X2.3	0.654	0,000	Valid
X2.4	0.824	0,000	Valid
X2.5	0.710	0,000	Valid
X2.6	0.745	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Dari uji validitas turnover intention (X2) berdasarkan hasil pengujian data menggunakan versi SPSS, dengan perbandingan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, uji validitas niat pertukaran terpenuhi (Valid).

**Tabel Nilai Uji Validitas Variabel produktivitas kerja (Y)**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0.688	0,000	Valid
Y.2	0.805	0,000	Valid
Y.3	0.732	0,000	Valid
Y.4	0.627	0,000	Valid
Y.5	0.572	0,000	Valid
Y.6	0.620	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Dari uji validitas mengenai produktivitas kerja (Y) berdasarkan hasil pengujian data melalui SPSS versi dengan perbandingan nilai r hitung > r tabel. Hasil uji validitas. Sehingga uji validitas produktivitas kerja terpenuhi (Valid).

### Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabel. Uji reliabilitas digunakan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha ( $\alpha \geq 0,60$ ), berarti data tersebut reliable. Adapun uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel  
Reliabilitas Variabel Human Relation (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	8

Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4.4 nilai reabilitas untuk variabel Human Relation (X1) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode cronchbach alpha > 0,60 sebesar 0,838. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Human Relation reliable dikarenakan nilai reabilitasnya > 0,60.

**Tabel Reliabilitas Variabel Turnover Intention (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	6

Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4.5 nilai reabilitas untuk variabel Turnover Intention (X2) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode cronchbach alpha > 0,60 sebesar 0,751. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Turnover Intention reliable dikarenakan nilai reabilitasnya > 0,60.

**Tabel Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Berdasarkan Tabel 4.6 nilai reabilitas untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode cronchbach  $\alpha > 0,60$  sebesar 0,752. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja reliable dikarenakan nilai reabilitasnya  $> 0,60$ .

### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08189653
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.072
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.369	1.381		.267	.790		
	Human Relation	.508	.052	.686	9.812	.000	.672	1.489
	Turnover Intention	.296	.069	.299	4.279	.000	.672	1.489

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Hasil pengujian uji multikolinearitas dari pengolahan SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4.8 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variable human relation memiliki nilai VIF  $1.489 < 10$  dan turnover intention  $1.489 < 10$ . Kemudian pada kolom tolerance menunjukkan bahwa human relation  $0,672 > 0,10$  dan turnover intention  $0,672 > 0,10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel human relation dan turnover intention tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

## Uji Heterokedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.369	.900		2.633	.011
	Human Relation	.003	.034	.014	.090	.928
	Turnover Intention	-.044	.045	-.150	-.981	.331

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai signifikansi human relation adalah  $0,928 > 0,05$  dan turnover intention adalah  $0,331 > 0,05$  maka dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Maka uji heteroskedastisitas terpenuhi.

**Tabel 4.1**

## Nilai Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.790	2.115	1.688

a. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Human Relation

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS versi 25, 2025

Uji autokorelasi menggunakan durbin-watson yaitu didapat nilai sebesar  $1.6621 < 1.688 < 2.3379$  yang dapat diartikan bahwa tidak terjadi autokorelasi dan dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat autokorelasi antar variabel bebas sehingga hasil uji autokorelasi terpenuhi

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.369	1.381		.267	.790
	Human Relation	.508	.052	.686	9.812	.000
	Turnover Intention	.296	.069	.299	4.279	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

$$Y = 0,369 + 0,508X_1 + 0,296X_2 + e$$

Menurut Tabel 4.40, dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi Human Relation (X1), Turnover Intention (X2) memiliki nilai yang positif. Ini menunjukkan bahwa Human Relation (X1), Turnover Intention (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan CV. Syarekah Jaya dapat menjelaskan persamaan sebagai berikut::

1. Pengaruh variabel independen ditunjukkan oleh konstanta positif 0,369, yaitu jika variabel independen yang terdiri dari hubungan manusia dan niat penjualan = 0, maka produktivitas kerja CV Sarah Jaya 0,369. Ada kemungkinan bahwa hubungan manusia dan niat turnover meningkatkan produktivitas kerja.
2. Koefisien regresi hubungan manusia (X1) adalah 0,508, yang merupakan nilai yang positif. Ini berarti bahwa jika variabel human relation (X1) meningkat, maka variabel dependen, yaitu produktivitas kerja, juga akan meningkat sebesar 0,508, dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi turnover intention (X2) adalah 0,296, yang merupakan nilai yang positif. Ini berarti bahwa jika variabel turnover intention (X2) meningkat, variabel dependen, yaitu produktivitas kerja, juga akan meningkat sebesar 0,296, dan sebaliknya..

## Uji t(Uji Parsial)

**Tabel 7. Hasil Uji T(Uji Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>								
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	.369	1.381		.267	.790			
	Human Relation	.508	.052	.686	9.812	.000	.858	.780	.563
	Turnover Intention	.296	.069	.299	4.279	.000	.693	.477	.245

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.49, dapat disimpulkan bahwa

1. Human Relation memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,780, yang berada dalam kategori hubungan kuat, serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $9,812 > t$  tabel 1,669. Besarnya kontribusi pengaruh hubungan manusia terhadap produktivitas kerja secara parsial adalah sebesar 60,8%. Ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan antar manusia di tempat kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Turnover Intention juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, meskipun berada pada kategori hubungan sedang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,477, nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta t hitung sebesar  $4,279 > t$  tabel 1,669. Besarnya kontribusi pengaruh turnover intention terhadap produktivitas kerja secara parsial adalah 22,7%. Artinya, meskipun turnover intention memiliki pengaruh, namun kontribusinya terhadap produktivitas kerja tidak sebesar pengaruh dari human relation..

## Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083.621	2	541.810	121.099	.000 <sup>b</sup>
	Residual	277.395	62	4.474		
	Total	1361.015	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Human Relation

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dalam perhitungan SPSS, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat  $\alpha = 0,05$ . Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, kaidah keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa hubungan manusia dan niat pertukaran secara bersamaan berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Syarekah Jaya.

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

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.790	2.115

a. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Human Relation

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

, hasil perhitungan IBM SPSS versi 25 mengenai Koefisien Korelasi ( $r$ ) adalah 0,892, yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan positif yang sangat kuat antara hubungan manusia dan keinginan untuk mengalihkan pekerjaan secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena nilainya berada di antara 0,80 dan 1,000, ini menunjukkan bahwa jika hubungan manusia dan keinginan untuk mengalihkan pekerjaan meningkat, maka akan berdampak pada produktivitas kerja CV. Syarekah Jaya.

Pada Tabel 4.39, hasil perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa pengaruh hubungan manusia ( $X_1$ ) dan niat pertukaran ( $X_2$ ) sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Karena nilai koefisien determinasi [ $KD = 0,796 \times 100\% = 79,6\%$ ], maka dapat dikatakan bahwa pengaruh hubungan manusia ( $X_1$ ) dan niat pertukaran ( $X_2$ ) secara bersamaan terhadap produktivitas kerja sebesar 79,6%.

## 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui pengolahan dengan IBM SPSS versi 25, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian, yaitu variabel human relation ( $X_1$ ), turnover intention ( $X_2$ ), dan produktivitas kerja ( $Y$ ), telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Semua item pertanyaan menunjukkan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga dinyatakan valid. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , yang berarti seluruh instrumen penelitian reliabel.

Dari uji asumsi klasik, diketahui bahwa data berdistribusi normal (nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ ), tidak terdapat gejala multikolinearitas (nilai VIF  $< 10$  dan tolerance  $> 0,10$ ), tidak

terdapat gejala heteroskedastisitas (nilai signifikansi  $> 0,05$ ), dan tidak terjadi autokorelasi (nilai Durbin-Watson 1,688 berada di antara batas atas dan bawah). Artinya, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Koefisien regresi untuk human relation (X1) adalah 0,508 dan untuk turnover intention (X2) sebesar 0,296, yang berarti peningkatan kedua variabel tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja. Uji t (parsial) menunjukkan bahwa human relation memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan ( $r = 0,780$ , sig.  $0,000 < 0,05$ , t hitung  $= 9,812 > t$  tabel  $= 1,669$ ), dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8%. Sementara itu, turnover intention juga berpengaruh signifikan ( $r = 0,477$ , sig.  $0,000 < 0,05$ , t hitung  $= 4,279 > t$  tabel  $= 1,669$ ), namun dengan kontribusi yang lebih rendah yaitu 22,7%.

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa secara bersama-sama human relation dan turnover intention berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung sebesar 121,099. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,796 mengindikasikan bahwa sebesar 79,6% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa human relation dan turnover intention berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Syarekah Jaya, dengan human relation memberikan pengaruh yang lebih dominan..

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis SPSS versi 25, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi syarat normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, heteroskedastisitas, maupun autokorelasi. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa Human Relation (X1) dan Turnover Intention (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Secara parsial, Human Relation memberikan pengaruh yang lebih besar (60,8%) dibanding Turnover Intention (22,7%). Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh signifikan sebesar 79,6% terhadap produktivitas kerja. Kesimpulannya, hubungan antar manusia yang baik dan pengelolaan turnover intention yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Syarekah Jaya..

## DAFTAR PUSTAKA

1. Affandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa.
2. Aisyah, Anis Nur, Edi Dwi Kurniati, and Nunuk Supraptini. 2024. "Pengaruh Time Demand of Work, Work Life Balance Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Pinnacel Apparel Unit 3." BISECER (Business Economic Entrepreneurship) 7(1): 12. doi:10.61689/bisecer.v7i1.522.
3. Ardan, M., & Jaelani, A. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Tunover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. CV. Pena Persada." Jurnal MAnajemen 1(1).
4. Datu Mikan Sampetoding, Oktavin, Abd Rahman Kadir, and Sobarsyah Sobarsyah. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Cimb Niaga Makassar." Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan 12(2): 241-54. doi:10.37476/jbk.v12i2.4092.
5. Dessler. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.

6. Drucker, Petter. 2018. Tentang Kepemimpinan Dan Efektivitas Eksekutif Dalam The Leader of the Future, Visi, Strategi Dan Praktek Pemimpin Masa Depan Untuk Era Baru. Jakarta: Elex Media Komputindo.
7. Effendy, Onong Uchjana. 2017. Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
8. Exaudi Gultom, Wahyu, Rahayu Setianingsih, and Intan Diane Binangkit. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Turnover Intention Dan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Giga Putra Perkasa Kabun." Jurnal Daya Saing 10(1): 111-19.
9. George R. Terry, dan Laslie W. Rue. 2019. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
10. Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Greenberg. 2020. Behavior in Organizations (11th Ed.). USA: Pearson.
12. Hasibuan, M.S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Akasara.
13. Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
14. Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) Jakarta: PT. Bumi Aksara.
15. Istijanto. 2019. Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis. Jakarta: Gramedia.
16. Istiono, Deni. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perumda Bpr Majalengka." Jurnal Co Management 4(1): 558-67. doi:10.32670/comanagement.v4i1.574.
17. Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Edisi Ke-. 5). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
18. Komang, I Gusti. 2021. "Pengaruh Human Relation Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPAI) Kabupaten Bandung." Jurnal Bisnis 2(1).
19. Monica, Natasya, Ade Indah Sari, and Indra Syafii. 2022. "Turnover Intention, Kepuasan Dan Motivasi Dalam." 2(2): 77-85.