

---

## PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PD. FORZAK GARUT

Muhamad Rosandi Aulia<sup>1</sup>; Tinneke Hermina<sup>2</sup>; Deri Alan Kurniawan<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Garut<sup>1,2,3</sup>

Email : rosandy00@gmail.com<sup>1</sup>; tinneke.hermina@uniga.ac.id<sup>2</sup>; derialan@uniga.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di PD. Forzak Garut. Dengan latar belakang pentingnya keseimbangan kehidupan di tempat kerja penelitian ini berupaya memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor tersebut di konteks spesifik perusahaan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan partisipasi sebanyak 51 karyawan PD. Forzak Garut yang dipilih menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis dengan teknik regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, sementara beban kerja tidak memiliki pengaruh yang. Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas lebih dipengaruhi oleh *work life balance* daripada beban kerja di PD. Forzak Garut meskipun beban kerja mungkin dirasakan, hal tersebut tidak secara langsung memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya fokus PD. Forzak Garut pada peningkatan *work life balance* sebagai strategi utama untuk meningkatkan produktivitas karyawannya.

Kata Kunci : SDM; *Work Life Balance*; Beban Kerja; dan Produktivitas Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to evaluate the effect of work life balance and workload on the level of employee productivity at PD. Forzak Garut. Against the background of the importance of work-life balance in the workplace, this study seeks to provide an understanding of these factors in a company-specific context. The research approach used is descriptive quantitative, with the participation of 51 employees of PD. Forzak Garut which were selected using the census method. Data were collected through distributing questionnaires, then analyzed using multiple linear regression techniques using SPSS software. The results show that work-life balance has a positive effect on productivity, while workload has no effect. This finding indicates that productivity is more influenced by work life balance than workload at PD. Forzak Garut although workload may be perceived, it does not directly affect employee productivity levels. The implications of this study highlight the importance of PD. Forzak Garut on improving work-life balance as a key strategy to increase the productivity of its employees.*

Keywords : HR; *Work Life Balance*; Workload; and Work Productivity

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkembang secara optimal akan menghasilkan individu dengan kualitas pribadi yang unggul (Hilal, 2020). Untuk mencapai tujuan

yang telah direncanakan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten sebagai faktor kunci keberhasilan. Karena sumber daya manusia berperan sebagai aset strategis utama bagi setiap perusahaan (Iin Munawaroh et al., 2023) Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan target kinerja yang jelas serta memastikan pencapaiannya dalam periode tertentu. Selain itu, perusahaan harus melibatkan karyawan dalam setiap tahap proses, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan sistem hingga pencapaian tujuan. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, karena produktivitas merupakan indikator keberhasilan perusahaan dalam mengelola tenaga kerja secara efisien dan efektif.

Dalam suatu organisasi, produktivitas kerja berkontribusi terhadap efisiensi dan keberhasilan operasional. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat produktivitas karyawannya. Sesuai dengan penelitian Ariani et al., (2020) menyatakan bahwa Setiap karyawan yang menjalankan tugas tertentu pasti akan menghasilkan output. Output tersebut merupakan hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan. Konsep produksi dan produktivitas memiliki keterkaitan yang kuat dalam konteks operasional organisasi dan menjadi isu penting yang sering dihadapi perusahaan.

Salah satu yang dapat menyebabkan produktivitas meningkat adalah *work life balance* yang merupakan faktor penting yang dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Seorang individu yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung menjadi pribadi yang optimal dalam menjalankan tugasnya (Faeni et al., 2021). Hal ini terjadi karena terdapat keselarasan antara kepuasan hidup dengan kinerja dalam pekerjaan. Ketidakmampuan membedakan dan mengelola kepuasan kerja serta kebahagiaan pribadi dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan tekanan psikologis. *Work life balance* membantu individu membagi tanggung jawab secara proporsional, menghindari konflik antara aspek profesional dan personal. Dengan keseimbangan ini, pekerja dapat mengelola waktu dan energi secara efektif, meningkatkan produktivitas, kreativitas, serta kesejahteraan emosional.

Selain itu, penelitian dari Ariani et al., (2020) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Sebagai faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas, beban kerja merupakan komponen strategis yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan organisasi, karena secara langsung dapat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Beban kerja yang terukur

dan disesuaikan dengan kapasitas individu dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan efisien. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau tidak proporsional dapat menyebabkan kelelahan secara fisik maupun psikologis, yang berdampak pada penurunan tingkat produktivitas kerja. Ketika karyawan bergabung dengan perusahaan, maka mereka membawa harapan, kebutuhan dan pengalaman yang membentuk kepuasan kerja sebagai perasaan yang terus berkembang (Kurniawan et al., 2023) sehubungan dengan hal tersebut Penataan beban kerja yang proporsional dan terorganisir diperlukan guna mendukung peningkatan efisiensi dan pencapaian produktivitas yang optimal.

Kondisi-kondisi ini dapat menghambat kinerja karyawan dan menurunkan efektivitas pekerjaan yang dilakukan (Abdullah, 2023). Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap produktivitas karyawan agar tetap terjaga dan dapat terus meningkat secara berkelanjutan. Dengan demikian, pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi lebih efektif dan efisien (Andriyany, 2019).

Dalam penelitian ini, objek yang dikaji adalah PD. Forzak. Perusahaan ini berlokasi di Kampung Pangauban, Desa Jangkurang, Kecamatan Leles, Kabupaten Garut. PD. Forzak bergerak di bidang konveksi, khususnya dalam pembuatan tas berbagai jenis. Perusahaan ini kerap menerima pesanan dalam jumlah besar sesuai permintaan pelanggan. Proses produksi tas dilakukan oleh tenaga kerja lokal yang memiliki keterampilan menjahit. Saat ini, PD. Forzak mempekerjakan sebanyak 51 karyawan yang terbagi dalam berbagai divisi, mulai dari penjahitan, pemotongan bahan, pengemasan, hingga pemasaran produk.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik PD. Forzak, terdapat masalah dalam produksi karena target dan realisasinya tidak tercapai setiap tahun, seperti terlihat pada data Tabel 1.1, PD. Forzak tahun 2022-2024 mengalami ketidaktercapaian target produksi bulanan. Misalnya, pada Januari tahun 2024 ditargetkan 600 gross, namun hanya terealisasi 530 gross, sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PD. Forzak, disimpulkan bahwa penurunan produktivitas kerja disebabkan oleh faktor internal karyawan, terutama ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Banyak karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, seperti sering

izin atau pulang lebih awal, sehingga tugas perusahaan tidak terselesaikan secara optimal.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan belum mampu menyeimbangkan tanggung jawab kerja dengan kehidupan pribadi, yang akhirnya memengaruhi kinerja dan produktivitas. Selain itu, karyawan mengeluhkan target yang terlalu tinggi, beban kerja yang berat, serta tuntutan untuk menguasai berbagai aspek pekerjaan, yang menyebabkan ketidakefisienan dan seringnya kelebihan jam kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragama terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Studi yang dilakukan oleh Zulfa1 & Arif Adrian, (2024) mengindikasikan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Sebaliknya, Rahajeng & Handayani, (2021) tidak memiliki pengaruh. Sementara itu, Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ariyanto & Heriyanti, (2023) menemukan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun temuan berbeda disampaikan oleh Rukhviyanti & Ambarwati, (2023) yang mengindikasi bahwa beban kerja tidak memberikan dampak terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan serta kesenjangan dalam studi sebelumnya, sekaligus menguraikan berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan PD. Forzak Garut. Penelitian ini diharapkan berkontribusi dalam mendukung pembelajaran akademik serta menjadi acuan bagi penelitian lanjutan yang mengeksplorasi topik serupa atau mengembangkan variabel penelitian. Serta hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi PD. Forzak Garut dalam merancang kebijakan dan strategi yang mendukung kesejahteraan karyawan, mengoptimalkan beban kerja, dan meningkatkan produktivitas, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan bisnis secara lebih efisien dan berkelanjutan. Dengan hal tersebut, peneliti melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Forzak Garut”.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Work Life Balance*

Menurut Fisher, (2009) *Work life balance* menggambarkan kemampuan seseorang dalam menata keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan aspek kehidupan pribadinya. Karena pekerjaan dan keluarga merupakan aspek utama dalam

hidup banyak orang, menjaga keseimbangan keduanya sangat penting bagi kesejahteraan individu. Konsep ini melibatkan empat dimensi utama, yaitu: interferensi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, interferensi kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, peningkatan kualitas kehidupan pribadi melalui pekerjaan, serta peningkatan kinerja kerja yang dipengaruhi oleh kehidupan pribadi. Keseimbangan ini sangat penting karena dapat meningkatkan kesejahteraan emosional, fokus dan motivasi dalam menjalankan pekerjaan.

Faeni et al., (2021) juga menyatakan bahwa individu dengan *work life balance* yang baik cenderung lebih optimal dalam menjalankan tugas, karena adanya keselarasan antara kepuasan hidup dan kinerja kerja. Namun, tidak semua penelitian menyatakan hal serupa. Penelitian Rahajeng & Handayani, (2021) tidak menemukan pengaruh antara *work life balance* dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil (kontradiksi) dalam studi-studi sebelumnya, yang menjadi celah penting dalam bidang ini.

### **Beban Kerja**

Menurut Budiasa, (2021) Beban kerja adalah persepsi karyawan terhadap jumlah tugas yang diterima serta waktu dan energi yang diperlukan untuk menyelesaikannya. terdapat tiga dimensi yaitu Kondisi Mental (*mental effort load*), Beban Waktu (*time load*) dan Beban Fisik (*psysical load*). Beban kerja yang proporsional dapat mendorong efisiensi, sedangkan beban kerja berlebih dapat menyebabkan stres, kelelahan, bahkan penurunan produktivitas.

Penelitian Ariyanto & Heriyanti, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Sebaliknya, studi oleh Rukhviyanti & Ambarwati, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Ketidaksesuaian hasil ini menciptakan ruang untuk penelitian lebih lanjut guna memperjelas hubungan antara beban kerja dan produktivitas dalam konteks yang berbeda, termasuk dalam sektor industri konveksi seperti di PD. Forzak Garut.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Yudapratama, (2017) Produktivitas Kerja Kemampuan seseorang dalam menghasilkan output kerja yang optimal melalui pemanfaatan keterampilan, kemampuan, serta sikap dan perilaku kerja yang positif. Terdapat 3 dimensi antara lain keterampilan, kemampuan serta sikap dan perilaku. Produktivitas menjadi indikator

penting keberhasilan organisasi dalam mengelola SDM secara efisien dan efektif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Zulkarnaen, et al. 2018:160)

Dalam konteks operasional, Ariani et al., (2020) menyatakan bahwa setiap karyawan yang menjalankan tugas pasti akan menghasilkan output yang menjadi tolak ukur produktivitas. Namun, faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tersebut masih kontroversial dalam berbagai studi. Ada yang menemukan *work life balance* berpengaruh, ada juga yang menyatakan tidak. Hal yang sama juga terjadi pada variabel beban kerja.

Terdapat inkonsistensi hasil dalam penelitian sebelumnya terkait pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap produktivitas, Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor jasa, pendidikan, dan perkantoran, sementara sektor industri seperti konveksi masih jarang diteliti, padahal memiliki beban kerja tinggi dan pola kerja berulang yang berpotensi memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas.

Berdasarkan celah penelitian yang telah ditemukan, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara empiris pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap produktivitas kerja di sektor konveksi, khususnya di PD. Forzak Garut.

Adapun untuk kerangka pemikiran dan hipotesis yang akan dibuktikan berdasarkan landasan penelitian yaitu :

H<sub>1</sub>: Produktivitas Kerja Karyawan PD. Forzak Garut dipengaruhi oleh *work life balance* dan Beban Kerja

H<sub>2</sub>: Produktivitas Kerja Karyawan PD. Forzak Garut dipengaruhi oleh *work life balance*

H<sub>3</sub>: Produktivitas Kerja Karyawan PD. Forzak Garut dipengaruhi oleh Beban Kerja

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif berorientasi deskriptif, yang berfokus pada karyawan PD. Forzak Garut sebagai objek studi. Pengambilan sampel dilakukan melalui metode sensus terhadap 51 karyawan (Sugiyono, 2019). Dengan pengumpulan data melalui kuesioner berbasis Skala Likert. Studi ini mengadopsi tiga

variabel utama, yakni *work life balance* dan beban kerja sebagai variabel independen, serta Produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Untuk menganalisis keterkaitan antar variabel, penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak SPSS IBM versi 20. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi serta menjelaskan ada atau tidaknya hubungan kausal dalam konteks antara variabel bebas dan variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 51 karyawan PD. Forzak Garut. Karena keterbatasan populasi, pendekatan ini dipilih untuk memastikan hasil yang representatif (Chin, 2000). Seluruh karyawan diambil sebagai sampel. Hasil menunjukkan bahwa 78,4% responden adalah laki-laki dan 21,6% perempuan. Usia 25–30 tahun mencakup 19,6%, sementara 31–45 tahun mendominasi dengan 80,4%. Komposisi ini dipengaruhi oleh penempatan laki-laki di bagian produksi, mengingat tuntutan fisik pekerjaan. Status pernikahan menunjukkan 88% responden menikah dan 12% belum menikah. Pattimura, (2021) menyebutkan bahwa banyak karyawan menikah bekerja demi kepuasan pribadi.

### Analisis dan Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang menggunakan *Cronbach's Alpha*, data d Berdasarkan hasil perhitungan, nilai  $r$  tabel Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) sebesar 49 ( $n = 51 - 2$ ), diperoleh nilai kritis sebesar 0,276. Seluruh item dalam kuesioner yang mengukur seluruh variabel dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Data dinyatakan reliabel. Kesimpulan ini diperoleh karena nilai melebihi batas minimum keandalan yang ditetapkan, yaitu 0,05, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan.

#### Uji Normalitas

Hasil uji menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,689, yang melebihi ambang signifikansi 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

#### Uji MultiKolinearitas

Merujuk pada Tabel 7, nilai tolerance (TOL) untuk variabel rasio profitabilitas dan leverage adalah 0,209, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 4,775. Karena kedua nilai tersebut berada di bawah batas ambang 10, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diterapkan tidak mengindikasikan adanya gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada Tabel 8, diperoleh nilai signifikansi yang melebihi batas signifikansi yang ditentukan. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa varians error ( $\epsilon$ ) bersifat konstan atau homoskedastis di seluruh variabel independen

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Uji Regresi Linear Berganda

Dalam tabel 9, Maka persamaan regresi linear berganda mempunyai nilai koefisien sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 7,121 + 0,291 X_1 + 0,176 X_2 + \epsilon$$

Interpretasinya adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $a$ ) 7,121. Artinya menunjukkan bahwa tanpa kontribusi variabel *work life balance* dan beban kerja memberikan dampak terhadap produktivitas kerja dengan nilai sebesar 7,121.

2. Koefisien variabel  $X_1$  (*Work Life Balance*)

Berdasarkan hasil pada kolom Koefisien Unstandardized, variabel tersebut menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,291. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada aspek tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,291 poin

3. Koefisien Variabel  $X_2$  (Beban Kerja)

Nilai koefisien positif sebesar 0,176 pada kolom Koefisien Unstandardized untuk variabel beban kerja mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,176.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan dalam kedua aspek tersebut berdampak positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan PD. Forzak Garut.

### Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai  $R$  sebagai representasi dari kekuatan hubungan antar variabel. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,740. Berdasarkan pedoman interpretasi nilai korelasi, angka tersebut berada dalam kategori kuat karena termasuk dalam rentang 0,60–0,799. Hal ini menunjukkan terdapat tingkat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini

Selanjutnya, untuk mengetahui proporsi kontribusi antara variabel, digunakan perhitungan koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,740 \times 100\%$$

$$Kd = 0,548 \times 100\%$$

$$Kd = 54,8\%$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai 54,8%, yang tercermin dalam nilai  $R$  Square sebesar 0,548 pada tabel ringkasan. Artinya, *work life balance* dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 54,8% terhadap variabel produktivitas kerja. Adapun sisanya, yakni 45,2%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

$H_1$  = diterima karena berdasarkan tabel 11 diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 29,089, sedangkan nilai  $F$  tabel untuk  $F(0,05;51)$  adalah 3,180. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai  $F$  hitung (29,089) lebih besar daripada  $F$  tabel (3,180). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut layak digunakan untuk mengevaluasi relevansi hipotesis.

$H_2$  = Diterima karena berdasarkan tabel 9, variabel *Work Life Balance* menunjukkan nilai sign sebesar 0,021 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , serta nilai  $t$  hitung sebesar 2,378 yang melebihi  $t$  tabel 2,010, menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja

$H_3$  = Penolakan sign sebesar 0,235, yang melebihi batas signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, serta nilai  $t$  hitung sebesar 1,202 yang lebih rendah dari  $t$  tabel sebesar 2,010. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.

### Pembahasan

### **Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PD. Forzak Garut**

Secara simultan, *work life balance* dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PD. Forzak Garut. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen, yaitu produktivitas kerja, yang mencerminkan adanya hubungan yang terstruktur di antara ketiganya. Dengan kata lain, ketidakseimbangan dalam kedua aspek tersebut dapat menurunkan produktivitas, sedangkan perbaikannya berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, secara parsial, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap produktivitas di lingkungan perusahaan tersebut. Sejalan dengan penelitian (Hilda, (2025) yang menemukan bahwa Produktivitas tidak dipengaruhi oleh Beban Kerja, penelitian (Sanjani et al., 2021).

Banyak karyawan di PD. Forzak Garut memiliki latar belakang masa kerja yang telah berlangsung dalam periode waktu yang cukup panjang. Pengalaman kerja yang panjang ini membuat mereka lebih terbiasa dengan ritme dan dinamika pekerjaan yang ada. Mereka telah mengembangkan mekanisme kerja yang efisien dan memiliki pemahaman mendalam tentang prosedur operasional. Akibatnya, beban kerja yang mungkin dianggap berat oleh karyawan baru tidak lagi menjadi isu signifikan bagi mereka yang sudah lama bekerja. Mereka mampu mengatur waktu, prioritas, dan energi kerja dengan lebih baik, sehingga produktivitas tetap terjaga bahkan ketika beban kerja meningkat. Hal itu sejalan dengan Jayanti & Dewi, (2021) Masa kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan karena pengalaman yang lebih lama cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih optimal.

Di samping itu, infrastruktur kerja yang tersedia di PD. Forzak Garut juga turut mendukung produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai, sistem kerja yang sudah tertata, dan dukungan administratif yang berjalan dengan baik memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya secara lebih efisien. Ketika beban kerja meningkat, keberadaan infrastruktur yang baik dapat meminimalisasi hambatan teknis atau administratif yang biasanya memperlambat kinerja. Dengan demikian, beban kerja tidak secara otomatis menjadi beban yang mengganggu produktivitas, karena proses kerja didukung oleh sistem yang mempermudah penyelesaian tugas.

## **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD. Forzak**

Hasil penelitian pada karyawan PD. Forzak Garut mengungkapkan bahwa *work life balance* memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja. Hal ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal sebagai faktor utama dalam mendukung kinerja optimal dalam memengaruhi tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai kinerja kerja secara maksimal.

Pengaruh ini menjadi semakin jelas bila dikaitkan dengan karakteristik demografis karyawan, khususnya mereka yang berada di usia sekitar 40-an tahun. Pada rentang usia ini, karyawan umumnya berada dalam tahap kehidupan yang memerlukan perhatian besar terhadap keluarga, pendidikan anak, serta stabilitas emosional. Mereka tidak hanya menghadapi tuntutan profesional, tetapi juga tanggung jawab sosial dan keluarga yang lebih kompleks dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda.

Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik umumnya mampu mempertahankan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, karena tercapainya keseimbangan antara kepuasan hidup pribadi dan kinerja profesional (Faeni et al., 2021). Dengan demikian, harmonisasi antara tanggung jawab profesional dan aspek kehidupan personal merupakan suatu kebutuhan yang fundamental. Ketika perusahaan mampu menyediakan fleksibilitas dan mendukung *work life balance*, maka karyawan dalam kelompok usia ini cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi karena mereka tidak terbebani konflik peranan antara aspek profesional dan kehidupan personal.

Lebih lanjut, masa kerja berperan untuk memperkuat hubungan antara tingkat *work life balance* dan produktivitas karyawan. Banyak karyawan di PD. Forzak Garut memiliki masa kerja yang cukup panjang, bahkan lebih dari satu dekade. Pengalaman kerja yang lama umumnya membuat mereka telah melalui berbagai fase dan tekanan organisasi, serta memiliki tingkat kedewasaan profesional yang tinggi. Dengan demikian, mereka lebih mampu memanfaatkan kebijakan atau ruang untuk menjaga keseimbangan hidup secara efektif. Ketika perusahaan menyediakan ruang bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan tersebut, mereka yang telah berpengalaman akan lebih menghargainya dan mengonversi rasa nyaman itu menjadi bentuk kinerja yang produktif. Sejalan dengan temuan (Zulfa1 & Arif Adrian2, 2024), (Pramesti et al., 2024), (Lintong et al., 2023), dan (Yahya, 2021).

Dengan demikian, keterkaitan antara *work life balance* dan produktivitas kerja karyawan PD. Forzak Garut tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan hasil dari interaksi antara usia dan tanggung jawab hidup karyawan, masa kerja yang panjang yang memperkuat kematangan profesional, serta budaya organisasi yang mendukung keseimbangan hidup.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD. Forzak**

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PD. Forzak Garut, kemungkinan karena mayoritas karyawan telah terbiasa dengan intensitas kerja yang ada. karyawan PD. Forzak Garut berada pada rentang usia menengah (sekitar 40-an tahun) dan memiliki masa kerja yang relatif panjang. Usia dan pengalaman kerja yang cukup lama memungkinkan mereka untuk mengembangkan strategi pribadi dalam menyikapi beban kerja yang ada. Mereka telah terbiasa dengan ritme kerja perusahaan, menguasai tugas serta kewajiban yang menjadi bagian dari pekerjaannya serta memiliki kestabilan emosional dan profesional yang lebih matang. Dengan kata lain, beban kerja tidak lagi menjadi tekanan, tetapi justru dianggap sebagai bagian normal dari pekerjaan yang dapat dikelola secara efisien karena tingkat adaptasi dan pengalaman kerja yang tinggi.

Lebih jauh, karyawan yang sudah bekerja dalam jangka waktu lama biasanya telah membangun daya tahan kerja (*work endurance*) dan memiliki kontrol yang lebih besar atas cara mereka menyelesaikan pekerjaan. Mereka tidak mudah terpengaruh oleh fluktuasi beban kerja karena sudah memiliki kemampuan manajemen waktu dan tugas yang terbentuk dari pengalaman bertahun-tahun. Oleh karena itu, beban kerja tidak memberikan dampak terhadap naik turunnya produktivitas, karena karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan secara stabil. Penelitian ini sejalan dengan penemuan (Asnora, 2020), (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023), (Ilhami, 2024), (Karauwan et al., 2024), dan (Nopitasari, 2025).

Dengan demikian, tidak ditemukannya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja di PD. Forzak Garut dapat dipahami sebagai hasil dari sinergi antara budaya kerja yang mendukung, usia kerja yang matang, serta masa kerja yang panjang, yang membentuk karyawan-karyawan yang resilien, adaptif, dan konsisten dalam performanya.

## KESIMPULAN

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara keseluruhan, keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PD. Forzak Garut. Model regresi yang digunakan dinyatakan layak, karena keduanya mampu menjelaskan variabilitas pada variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Namun, dalam pengujian parsial, hanya keseimbangan kehidupan kerja yang terbukti berpengaruh sementara beban kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap produktivitas secara individu.

### Implikasi

Implikasi praktis utama dalam penelitian ini adalah pentingnya bagi perusahaan untuk secara proaktif mengelola kedua aspek ini demi peningkatan produktivitas. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja maka PD Forzak Garut perlu mempertimbangkan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan, dan penetapan batasan jam kerja yang jelas. Di sisi lain, jika beban kerja berlebih terbukti menurunkan produktivitas, perusahaan harus fokus pada evaluasi dan distribusi beban kerja yang adil, penetapan target yang realistis, serta penyediaan sumber daya dan pelatihan yang memadai. Dengan begitu, PD Forzak Garut mendorong terbentuknya suasana kerja yang lebih teratur dan optimal, sehingga dapat mendorong produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

### Batasan

Keterbatasan penelitian ini mencakup beberapa aspek yang dapat menjadi landasan bagi studi lanjutan. Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PD. Forzak Garut, sehingga generalisasi temuan ke organisasi atau sektor lain mungkin terbatas karena perbedaan karakteristik demografi, budaya perusahaan, dan jenis pekerjaan. Kedua, sifat kausalitas antara variabel mungkin tidak sepenuhnya terungkap hanya melalui metode kuantitatif korelasional; studi di masa depan dapat mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau eksperimental untuk memahami mekanisme pengaruh secara lebih mendalam. Ketiga, pengukuran *work life balance*, beban kerja, dan produktivitas kerja sangat bergantung pada persepsi karyawan yang bisa bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh bias respons, sehingga validitas internal dapat ditingkatkan dengan menggunakan data objektif atau multi-rater di masa

mendatang. Terakhir, variabel-variabel eksternal lain seperti kepemimpinan, dukungan sosial, atau imbalan finansial yang tidak dimasukkan dalam model ini mungkin juga turut memengaruhi produktivitas dan *work life balance*, menawarkan peluang untuk perluasan model penelitian di kemudian hari.

### Saran

Merujuk pada hasil penelitian yang menyoroti pengaruh signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan, PD. Forzak Garut disarankan untuk memprioritaskan upaya peningkatan kualitas *work life balance*. Salah satu langkah strategis yang dapat diterapkan adalah pengembangan kebijakan fleksibilitas waktu kerja sebagai upaya untuk menjaga keselarasan antara tugas pekerjaan dan kebutuhan individu di luar pekerjaan karyawan seperti *flexitime* atau opsi kerja jarak jauh (jika memungkinkan), yang memberdayakan karyawan untuk mengelola jadwal pribadi mereka dengan lebih baik. mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif, meliputi dukungan kesehatan mental (misalnya, sesi konseling atau workshop manajemen stres), kegiatan kebugaran, dan promosi aktivitas di luar pekerjaan. Selain itu, penting untuk mendorong budaya perusahaan yang menghargai waktu istirahat karyawan dan mencegah mereka bekerja di luar jam yang ditentukan, agar karyawan tidak merasa tertekan untuk selalu terhubung dengan pekerjaan. Dengan berinvestasi pada *work life balance* yang kuat, PD. Forzak Garut tidak hanya akan melihat peningkatan produktivitas, tetapi juga peningkatan kepuasan, loyalitas, dan retensi karyawan secara keseluruhan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. P. (2023). *Pengaruh Umur, Masa Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kelelahan Kerja dan Kualitas Tidur pada Karyawan PT Sarana Usaha Sejahtera InsanPalapa (TelkoMedika)*. <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/38630/>
- Andriyany, D. P. (2019). ANALISIS KONSEP PRODUKTIVITAS DAN FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR). *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_P\\_EMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_P_EMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Ariyanto, E. T. A., & Heriyanti, S. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Budaya

- Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 759–769.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Budiasa. (2021). *Lingkungan Kerja dan Kinerja SDM* (Vol. 5). In Suparyanto dan Rosad.
- Chin, W. (2000). Partial Least Squares for Is Researchers: an Overview and Presentation of Recent Advances Using the Pls Approach. *Proceedings of the 21st International Conference on Information Systems, ICIS 2000*, 741–742.
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(1), 45–57. <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Hilal, R. F. (2020). Analisis Peranan Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas Pada Bidang Penerbangan Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(1), 30–36.
- hilda nopitasari, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama. *Jurnal Manajemen, Bab iii me*(1), 1–9.
- Iin Munawaroh, Ieke Sartika Iriany, T. H. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Baznas Kabupaten Garut*. 1–9. [https://digilib.uinsgd.ac.id/91115/%0Ahttps://digilib.uinsgd.ac.id/91115/4/4\\_BAB I.pdf](https://digilib.uinsgd.ac.id/91115/%0Ahttps://digilib.uinsgd.ac.id/91115/4/4_BAB%20I.pdf)
- Ilhami, P. (2024). *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Aneka Rupa*. 8(2), 1–11. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1771>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Karauwan, K., Taroreh, R. N., Lumantow, R. Y., Kerja, P. E., Kerja, B., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Kerja, P., Pada, P., Pengelola, B., Dan, P., Karauwan, K., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 12(01), 452.
- Kurniawan, D. A., Gumilar, I. R., & Rahmat, N. A. (2023). Implementasi Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada UMKM Penyamakan Kulit di Sukaregang Kabupaten Garut). *Business Management Journal*, 19(2), 173–185. [https://r.search.yahoo.com/\\_ylt=AwrKAEIF5lNoBAIAiObLQwx.;\\_ylu=Y29sbwNz](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKAEIF5lNoBAIAiObLQwx.;_ylu=Y29sbwNz)

ZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1751538502/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fjournal.ubm.ac.id%2Findex.php%2Fbusiness-management%2Farticle%2Fdownload%2F4706%2Fder01/RK=2/RS=qIBFvrf\_UdDuQ7GJWB

- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Productivity*, 4(2), 155–163.
- Pattimura, U. (2021). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ( THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE IN MARRIED EMPLOYEES )*. 05(01), 6–8.
- Pramesti, A., Arianti, N., & Nathaniel, R. (2024). *Peran Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas*. 7.
- Rahajeng, M. G., & Handayani, K. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan di DKI Jakarta melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie*, 021, 1–7.
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., & Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4(2), 43–55. <http://jurnal.lppmstikesghs.ac.id/index.php/jks/article/view/72>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitaitaif Dan Mixed Methode* (Iwan Hermawan (ed.); pertama). Hidayatul Quran.
- Yahya, R. Z. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. *CENDEKIA Jaya*, 3(2), 20–40. <https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v3i2.186>
- Yudapratama, A. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan UKM Pada Sentra Sepatu Cibaduyut di Bandung*.
- Zulfal, N. H., & Arif Adrian2. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Mercure Hotel Padang. *Junal Kajian Pariwisata Dan Hotel*, 02(02), 101–106.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 151-177. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>.

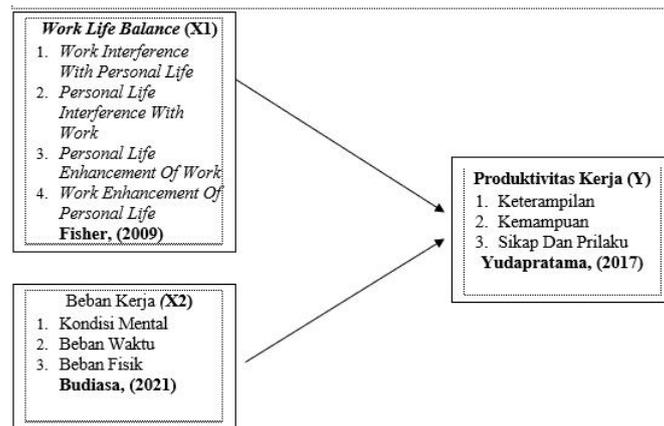
## GAMBAR DAN TABEL

Tabel 1. Data Produksi Tas PD. Forzak Tahun 2022-2024

Bulan	2022		2023		2024	
	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
Januari	450 gross	420 gross	450 gross	400 gross	600 gross	530 gross
Febuari	323 gross	325 gross	550 gross	517 gross	500 gross	476 gross
Maret	290 gross	300 gross	500 gross	477 gross	500 gross	466 gross
April	340 gross	320 gross	560 gross	525 gross	600 gross	553 gross
Mei	340 gross	310 gross	500 gross	520 gross	600 gross	490 gross
Juni	360 gross	315 gross	500 gross	450 gross	600 gross	501 gross

Juli	370 gross	356 gross	480 gross	480 gross	600 gross	525 gross
Agustus	400 gross	350 gross	500 gross	450 gross	600 gross	523 gross
September	380 gross	387 gross	500 gross	490 gross	500 gross	458 gross
Oktober	350 gross	340 gross	490 gross	490 gross	600 gross	519 gross
November	500 gross	450 gross	600 gross	560 gross	600 gross	498 gross
Desember	500 gross	470 gross	600 gross	550 gross	600 gross	510 gross
Jumlah	4603 gross	4343 gross	6230 gross	5909 gross	6900 gross	6049 gross

Sumber: Data Produksi Tas PD. Forzak Kp. Pangauban, Desa Jangkurang, Kecamatan Leles, Kabupaten Garut



Gambar 1 Model Kerangka Pemikiran  
Sumber : Data Diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Work Life Balance  
Item - Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	t Tabel	Keterangan
Item_1	0.596	0.276	Valid
Item_2	0.545	0.276	Valid
Item_3	0.817	0.276	Valid
Item_4	0.681	0.276	Valid
Item_5	0.618	0.276	Valid
Item_6	0.699	0.276	Valid
Item_7	0.561	0.276	Valid
Item_8	0.632	0.276	Valid
Item_9	0.713	0.276	Valid
Item_10	0.677	0.276	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti,2025

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja  
Item - Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	t Tabel	Keterangan
Item_11	0.532	0.276	Valid
Item_12	0.476	0.276	Valid
Item_13	0.799	0.276	Valid
Item_14	0.713	0.276	Valid
Item_15	0.651	0.276	Vakid
Item_16	0.666	0.276	Valid
Item_17	0.571	0.276	Valid

Item 18	0.818	0.276	Valid
Item 19	0.558	0.276	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti,2025

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item - Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	t Tabel	Keterangan
Item 20	0.663	0.276	Valid
Item 21	0.694	0.276	Valid
Item 22	0.551	0.276	Valid
Item 23	0.678	0.276	Valid
Item 24	0.877	0.276	Valid
Item 25	0.708	0.276	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti,2025

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Work Life Balance, Beban Kerja dan produktivitas Kerja

Variabel	Cronbach - Alpha	Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,909	0,05	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,914	0,05	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,933	0,05	Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti,2025

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20888289
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.689
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: data diolah oleh peneliti,2025

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	7.121	2.508		2.839	.007		
Work Life Balance (X1)	.291	.122	.504	2.378	.021	.209	4.775
Beban Kerja (X2)	.176	.147	.255	1.202	.235	.209	4.775

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: data diolah oleh peneliti,2025

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.379	1.521	3.537	.001	
Work Life Balance (X1)	.056	.074	.224	.757	.453
Beban Kerja (X2)	-.161	.089	-.535	-1.812	.076

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.121	2.508		2.839	.007
Work Life Balance (X1)	.291	.122	.504	2.378	.021
Beban Kerja (X2)	.176	.147	.255	1.202	.235

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.529	2.254	

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.689	2	147.844	29.089	.000 <sup>b</sup>
	Residual	243.958	48	5.082		
	Total	539.647	50			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025