Jurnal Strategi Bisnis Teknologi
Volume. 3 Nomor. 3 Agustus 2026
E-ISSN .: 3046-9716; P-ISSN .: 3046-9708, Hal. 66-80
DOI: https://doi.org/10.61132/jusbit.v3i3.1517
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUSBIT

Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja & Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

(Studi Kasus PT. Jobubu Jarum Minahasa TBK)

Muhammad Ichsan Apriliano[1*], Koen Hendrawan[2]
[1-2]Manajeman, Universitas Budi Luhur, Indonesia
Email: ichsanapriliano@gmail.com[1], koen.hendrawan@budiluhur.ac.id[2]
**Penulis Korespondensi: ichsanapriliano@gmail.com*

Abstract. *This study aims to examine the influence of work-life balance (X1), workload (X2), and work environment (X3) on employee productivit (Y). A quantitative descriptive research method was employed, utilizing multiple linear regression for data analysis. The study population consisted of 276 employees from PT. Jobubu Jarum Minahasa Tbk. A non-probability sampling approach was used, specifically combining purposive sampling and convenience sampling, resulting in a sample of 80 respondents. Data were collected via Likert-scale questionnaires and processed using Microsoft Excel 2024 and SPSS version 25 software. Analytical procedures included tests for validity, reliability, classical assumptions (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), as well as correlation coefficient analysis, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2) analysis, and hypothesis testing (partial t-test). The research results indicate that the Work-Life Balance variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Productivity (Y), the Workload variable (X2) has a positive and significant effect on Employee Productivity (Y), and the Work Environment variable (X3) has a positive and significant effect on Employee Productivity (Y).*

Keywords: *Employee Productivity; Employees; Work Environment; Work-Life Balance; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *Work Life Balance (X1)*, Beban Kerja (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan Analisa data nya adalah regresi linear berganda. Populasi karyawan PT. Jobubu Jarum Minahasa Tbk sebanyak 276. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampl* Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*, dengan teknik yang diambil yaitu *purposive sampling* dan *convenience sampling* dengan jumlah responden sebanyak 80 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuisioner dengan skala *likert* yang diolah menggunakan *Software* Microsoft Excel 2024 dan *Software* SPSS versi 25. Teknik analisis data digunakan untuk menguji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas,uji multikolinieritas,uji heteroskedastisitas, uji analis data yang meliputi: analisis koefisien korelasi,uji analisis regresi linear berganda,uji analisis koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis t-test (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), dan variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Kata Kunci: Beban Kerja; Karyawan; Keseimbangan Kehidupan-Kerja; Lingkungan Kerja; Produktivitas Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Produktivitas kerja merupakan upaya untuk mencapai total efisiensi supaya menghasilkan sesuatu yang produktif, apabila menggunakan sedikit *input* maka akan menghasilkan *output* sama dalam memeroleh lebih banyak *output* namun jumlah *input* yang diperoleh sama maka mencapai peningkatan produktivitas kerja, (Hijrawati et al., 2025). Produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan *output* kerja secara optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. *Work life balance* adalah suatu sistem di tempat kerja

Naskah Masuk: 19 Juni 2026; Revisi: 31 Juli 2026; Diterima: 21 Agustus 2026; Terbit: 31 Agustus 2026

untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Hijrawati et al., 2025). Beban kerja merupakan jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Faktor berikutnya yang juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala kondisi yang ada di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, serta kenyamanan ruang kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Produktivitas karyawan

Mengacu pada Saputra et al., (2024), produktivitas karyawan merupakan bagaimana seorang karyawan mampu menghasilkan atau meningkatkan produksi barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Konsep produktivitas berhubungan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan *output* dengan mengkonsumsi *input* tertentu Menurut (Elvatiana et al., 2023) produktivitas kerja merupakan konsep yang universal yang dimaksudkan untuk menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan dengan menggunakan sedikit sumber daya. Menurut Vandy et al., (2025) terdapat beberapa indikator produktivitas karyawan dalam bekerja yaitu: Kualitas Kerja: Menunjukkan tingkat ketepatan, kerapian, dan standar hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Kuantitas Kerja: Berkaitan dengan jumlah pekerjaan atau *output* yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu. Ketepatan Waktu: Mengukur sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Menjadi indikator tertinggi dengan kriteria tinggi.

Work Life Balance

Work life balance sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. *Work life balance* adalah menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencapai kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi atau perusahaan, (Vandy et al., 2025). Menurut Angreani et al., (2025) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi. Jam Kerja Fleksibel: Bahwa fleksibilitas dalam menetapkan jam kerja memungkinkan karyawan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi/keluarga individu. Kebijakan Cuti dan Libur: Bahwa kebijakan yang mendukung cuti tahunan, cuti sakit dan cuti keluarga diperlukan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan individu. Kerja Jarak Jauh: Bahwa kerja jarak jauh memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dimanapun, tanpa memiliki

batasan tempat seperti harus datang ke kantor setiap hari. Dukungan Kesejahteraan: Bahwa kebijakan yang mendukung kesehatan fisik serta mental karyawan, misalnya ruang istirahat, menyediakan konseling dan menerapkan budaya kerja yang positif.

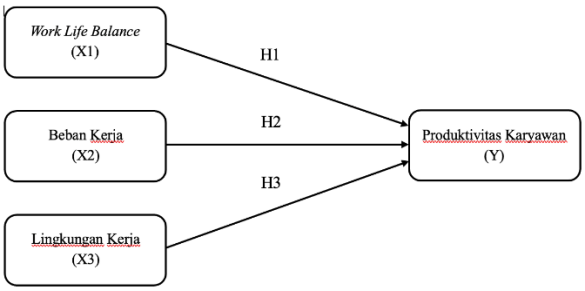
Beban Kerja

Mengacu pada Ahmad et al., (2023) Beban Kerja adalah "sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi". Adapun Indikator beban kerja mengacu pada (Ahmad et al., 2023), yaitu: Kondisi Pekerjaan, menggambarkan situasi dan karakteristik pekerjaan yang dihadapi karyawan, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Penggunaan Waktu Kerja, berkaitan dengan cara karyawan menggunakan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Target yang Harus Dicapai, menggambarkan standar atau hasil kerja yang ditentukan perusahaan bagi karyawan. Target tersebut dapat berupa jumlah pekerjaan, kualitas hasil, maupun waktu penyelesaiannya.

Lingkungan Kerja

Mengacu pada Adhisty et al., (2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat orang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja, baik individu maupun kelompok. (Faridah & Sulistyowati, 2022) adalah bangunan tempat kerja, peralatan yang memadahi, fasilitas, tersedianya sarana angkutan, hubungan dengan rekan kerja setingkat serta hubungan atasan dengan bawahan. Indicator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, suhu udara,kebisingan, keamanan kerja,hubungan kerja.

Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

Pengembangan Hipotesis: H1: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. H2: Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jobubu Jarum Minahasa Tbk. Yang berjumlah 276 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling,* dengan teknik yang diambil yaitu *purposive sampling*. Data yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian yaitu data primer, Data ini mencakup informasi mengenai persepsi karyawan terhadap *work life balance*, beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari karyawan PT. Jobubu Jarum Minahasa Tbk dalam bentuk penyebaran kuesioner dan data sekunder, data yang diperoleh dari sumber-sumber lain seperti dokumentasi perusahaan, jurnal ilmiah, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Teknik analisis data digunakan untuk menguji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas,uji multikolinieritas,uji heteroskedastisitas, uji analis data yang meliputi: analisis koefisien korelasi,uji analisis regresi linear berganda,uji analisis koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis t-test (parsial).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas dilihat pada tabel *Item-Total Statistics* dari *output* SPSS. Penentuan apakah item-valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r tabel *Pearson Product Moment.* Jika nilai r hitung > r tabel maka item dikatakan valid. Sebaliknya jika r hitung < r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X1).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33.1500	4.382	.252	.743
X1.2	33.1250	4.339	.407	.726
X1.3	33.2375	3.854	.450	.712
X1.4	33.3125	3.737	.495	.703
X1.5	33.4375	3.869	.357	.732
X1.6	33.3875	3.405	.567	.685
X1.7	33.3500	3.775	.381	.728
X1.8	33.3500	3.496	.616	.676

Sumber: Output SPSS v25.

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel 1 diatas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r hitung masing-masing item atau butir

pernyataan. Dari butir pernyataan 1-8, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel yang diperoleh dari nilai df = 78 (80 - 2) adalah 0,2199.

Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel 2 dibawah ini , dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-9, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel yang diperoleh dari nilai df = 78 (80 - 2) adalah 0,2199.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.2125	7.486	.269	.823
X2.2	37.1500	7.041	.478	.799
X2.3	37.0875	6.435	.822	.762
X2.4	37.1500	7.041	.478	.799
X2.5	37.0875	6.435	.822	.762
X2.6	37.2375	6.386	.643	.778
X2.7	37.2625	7.285	.291	.824
X2.8	37.3125	6.926	.418	.808
X2.9	37.2000	6.390	.530	.795

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	32.3250	7.691	.463	.780
X3.2	32.3250	7.741	.444	.782
X3.3	32.2250	7.468	.632	.760
X3.4	32.1625	7.150	.839	.737
X3.5	32.2500	8.190	.255	.808
X3.6	32.5000	6.506	.461	.795
X3.7	32.2125	6.904	.790	.734
X3.8	32.3875	6.949	.455	.786

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-8, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel yang diperoleh dari nilai df = 78 (80 - 2) adalah 0,2199.

Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.2125	6.676	.374	.768
Y2	37.1750	6.703	.421	.760
Y3	37.0000	6.481	.662	.731
Y4	37.1625	6.644	.480	.752
Y5	37.1250	6.769	.439	.757
Y6	37.0500	6.681	.479	.752
Y7	37.0000	6.481	.662	.731
Y8	37.0625	6.540	.533	.745
Y9	37.3125	6.294	.310	.796

Sumber: Output SPSS v25.

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel 4 dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r hitung masing-masing item atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-9, seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel yang diperoleh dari nilai df = 78 (80 - 2) adalah 0,2199.

Uji Reliabilitas

Penghitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan dibantu program SPSS V.25, diketahui n = 80, *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka pernyataan dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

Uji Reliabilitas Variabel Work Life Balance (X1)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* (X1).

Cronbach's Alpha	N of Items
0.741	8

Sumber: Hasil pengolahan data dari software SPSS V.25, data diolah sendiri.

Berdasarkan tabel 5, menunjukan bahwa *Realiability Statistics* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,741 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item - item pernyataan dalam produktivitas karyawan memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 6. Hasil Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2).

Cronbach's Alpha	N of Items
0.814	9

Sumber: Hasil pengolahan data dari software SPSS V.25, data diolah sendiri.

Berdasarkan tabel 4.6, menunjukan bahwa *Realiability Statistics* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,814 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item - item pernyataan dalam

produktivitas karyawan memiliki reliabilitas yang dapat diterima.Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).

Cronbach's Alpha	N of Items
0.796	8

Sumber: Hasil pengolahan data dari software SPSS V.25, data diolah sendiri.

Berdasarkan tabel 7 menunjukan bahwa *Realiability Statistics* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,796 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item - item pernyataan dalam produktivitas karyawan memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Cronbach's Alpha	N of Items
0.776	9

Sumber: Hasil pengolahan data dari software SPSS V.25, data diolah sendiri.

Berdasarkan tabel 8, menunjukan bahwa *Realiability Statistics* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,776 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item - item pernyataan dalam produktivitas karyawan memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk tiap variabel pada penelitian ini dilakukan dengan analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan Grafik Normal P-P Plot.

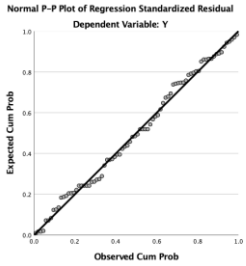
Tabel 9. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S).

Keterangan	Statistik	Nilai
N		80
Normal Parameters[ab]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.6243557
Most Extreme Differences	Absolute	0.067
	Positive	0.054
	Negative	-0.067
Test Statistic		0.067
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		0.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.	0.489
99% Confidence Interval	Lower Bound	0.476
	Upper Bound	0.501

Sumber: Output SPSS V.25.

Berdasarkan tabel 9 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Untuk mengetahui titik-titik menyebar sesuai garis dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini:

Grafik Normal P-P Plot



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot.

Sumber : Output SPSS V.25.

Pada gambar 2 hasil *output* SPSS Normal P-P Plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Jika *Asymp. Sig* (2-tailed) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika *Asymp. Sig* (2-tailed) < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4. berikut:

Tabel 10. Hasil Uji *Variance Inflation* Faktor (VIF) dan *Tolerance.*

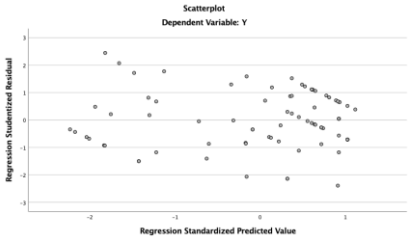
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2[b]	.	Enter

Sumber: Output SPSS v.25.

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen sebagai berikut: Variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai VIF 2.071 < 10 dan nilai *tolerance* 0.483 > 0.1. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai VIF 3.771 < 10 dan nilai *tolerance* 0.265 > 0.1. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai VIF 2.947 < 10 dan nilai *tolerance* 0.339 > 0.1. Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4. masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa nilai VIF < dari 10 dan nilai *tolerance* > dari 0,1 yang berarti dapat dikatakan bahwa semua variabel ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas.

Sumber : output SPSS v.25.

Pada gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dibantu melalui program SPSS 25 yang menghasilkan *output* sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Pearson.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.821	0.675	0.662	1.65608

Sumber: output SPSS v.25.

Dalam menentukan analisis koefisien korelasi terdapat klasifikasi yaitu sebagai berikut: Korelasi 0: Tidak Ada Korelasi Antara Kedua Variabel > 0 – 0,25 : Korelasi Sangat Lemah > 0,25 – 0,5 : Korelasi Cukup > 0,5 – 0,75 : Korelasi Kuat > 0,75 – 0,99 : Korelasi Sangat Kuat 1 : Korelasi Sempurna. Berdasarkan keterangan pada *output* mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Variabel *Work Life Balance* (X1) dengan Produktivitas Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.21 Koefisien korelasi antara *Work Life Balance* dengan Produktivitas Karyawan sebesar 0,678, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Korelasi antara *Work Life Balance* dengan Produktivitas Karyawan jika dilihat dari nilai *sig*. sebesar 0,000 < 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara *Work Life Balance* dengan Produktivitas Karyawan. Variabel Beban Kerja (X2) dengan Produktivitas Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 11 Koefisien korelasi antara Beban Kerja dengan Produktivitas Karyawan sebesar 0,796, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Korelasi antara Beban Kerja dengan Produktivitas Karyawan jika dilihat dari nilai *sig*. sebesar 0,000 < 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dengan Produktivitas Karyawan.Variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 11 Koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Karyawan sebesar 0,731, artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Karyawan jika dilihat dari nilai *sig.* sebesar 0,000 < 0,05, artinya ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Karyawan.

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, menggunakan model regresi linier berganda ditujukan untuk mengukur besarnya "*Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan". Oleh karena itu, penelitian merumuskan regresi sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \varepsilon$……(i)

Keterangan: X1 : Variabel *Work Life Balance*; X2 : Variabel Beban Kerja; X3: Variabel Lingkungan Kerja; Y : Produktivitas Karyawan; α : Konstanta; β1β2β3 :Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan); ε : *Error.*

Tabel 12. *Pearson Correlation.*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2[b]	.	Enter

Sumber: Output SPSS v.25.

Tabel 12 di atas menunjukan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda.

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.814	3.267	–	1.474	0.145
1	X1	0.265	0.122	0.205	2.179	0.032
1	X2	0.452	0.125	0.462	3.632	0.001
1	X3	0.215	0.105	0.230	2.051	0.044

Sumber : Output SPSS v.25.

Berdasarkan hasil data tabel 13 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: Y = 4,814 + 0,265 X1 + 0,452 X2 + 0,215 X3. Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta 4,814 artinya jika *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja bernilai 0 (tidak ada penambahan), maka Produktivitas Karyawan bernilai sebesar 4,814. Koefisien regresi variabel *Work Life Balance* (X1) sebesar 0,265, menunjukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Karyawan sebesar 0,265, dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,452, menunjukan bahwa

Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Karyawan sebesar 0,452, dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,215, menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,215, dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Berdasarkan hasil dari data diatas, yang menjadi kontribusi terbesar terhadap Produktivitas Karyawan yaitu variabel Beban Kerja karena mempunyai koefisien *beta standardized* sebesar 0,429 lebih tinggi dibanding variabel lain, maka perlu menjaga pada Beban Kerja agar selalu menjadi keputusan yang tepat dalam menentukan pekerjaan yang sejalan dengan kemampuan.

Uji Koefisien Determinan (*Adjusted* R^2)

Pada tabel di bawah ini menunjukan Koefisien Determinan dari model Koefisien Determinan (r *Square*/R^2).

Tabel 14. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (*Adjusted* R2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.821	0.675	0.662	1.65608

Sumber : pengolahan data, SPSS v.25.

Berdasarkan tabel 14 terlihat bahwa nilai Koefisien *Adjusted* R *Square* menunjukan 0,662 artinya sebesar 66,2% dari nilai Produktivitas Karyawan dipengaruhi variabel *Work Life Balance,* Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 33,8% (100% - 66,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Hasil uji ini pada *output* SPSS V.25 dapat dilihat pada tabel *Coefficient* nilai dari uji T dapat dilihat dari p-value lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau thitung (pada kolom t) lebih besar dari ttabel (dihitung dari *two-tailed* α = 5% df (*degree of freedom*) = n – k - 1) n = banyaknya jumlah populasi, k = banyaknya variabel independen. df (*degree of freedom*) = n – k – 1, maka 80 – 3 – 1 = 76 diperoleh Ttabel sebesar 1,99167. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut ini:

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Uji T).

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.814	3.267	–	1.474	0.145	–	–
1	X1	0.265	0.122	0.205	2.179	0.032	0.483	2.071
1	X2	0.452	0.125	0.462	3.632	0.001	0.265	3.771
1	X3	0.215	0.105	0.230	2.051	0.044	0.339	2.947

Sumber: pengolahan data, SPSS v.25.

Aturan dalam Uji t sebagai berikut: Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ H1 diterima; Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ H1 ditolak; Jika Sig. < 0,05 H1 diterima; Jika Sig. > 0,05 H1 ditolak. Hasil dari Uji T pada tabel diatas yaitu sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji *t* secara parsial, variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai *t*-hitung sebesar 2,179 > t-tabel 1,991 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 < 0,05, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya, *Work-Life Balance* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai *t*-hitung sebesar 3,632 > t-tabel 1,991 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya, Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *t*-hitung sebesar 2,051 > t-tabel 1,991 dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 < 0,05, sehingga H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya, Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada karyawan PT. Jobubu Jarum Minahasa Tbk. Menurut pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada karyawan PT. Jobubu Jarum Minahasa Tbk. Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada karyawan PT. Jobubu Jarum Minahasa Tbk. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada pada karyawan PT. Jobubu Jarum Minahasa Tbk.

DAFTAR REFERENSI

Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Patricia, H., & Madani, V. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja (Literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, *4*(1). https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1

Ahmad, M., Efdison, Z., Ramadani, Y., Tinggi, S., Sakti, I. E., & Kerinci, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. https://doi.org/10.32939/dhb.v4i1.1541

Akbar, M., Firdaus, M., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sari Asri Tani. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS)*, *3*(2), 356–361. https://doi.org/10.47233/jebs.v3i2.895

Angreani, S., Virsa, S., Muchlis, N., Mustapa, A., & Ginting, C. (2025). Literatur review: Work-life balance sebagai faktor penentu produktivitas karyawan pada perusahaan modern. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, 13*(1), 1338–1448. https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v13i1.5759

Anhar, R., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. (2024). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan work-life balance terhadap peningkatan produktivitas karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, 3*(1), 233–243. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760

Ardiansyah, R., & Musharianto, A. (2025). Pengaruh work-life balance dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV Kodoc Collection. *Journal of Social Science Research, 5*.

Aulia, M. R., Hermina, T., & Kurniawan, D. A. (2025). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PD. Forzak Garut. *9*. https://doi.org/10.31955/mea.v9i3.6244

Elvatiana, A., Lukito, L., & Sukaesih, I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Duta Abadi Primantara Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 3*(1), 191–197. https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i1.3083

Fadlan, A. F., Sukirman, Nuryadi, S., & Limakrisna, N. (2025). How work-life balance factors and employee performance are systematically reviewed based on moderation and mediation factors in the digital and hybrid work era? *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 11*(2), 297–306. https://doi.org/10.21070/jbmp.v11i2.2163

Faridah, S., & Sulistyowati, P. (2022). Pengaruh motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen, 1*(4), 476–484. https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1018

Febrian, W., Zulhaida, & Ilosa, A. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BCA Finance Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK), 1*. https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.13

Ghassani, N., & Adi, A. (2024). Pengaruh manajemen waktu, work-life balance, dan stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3*, 2024. https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.9

Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*.

Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI: Inovasi Jurnal Ekonomi dan Akuntansi, 2*(3), 110–118. https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48

Gisela, F., & Sumaryono. (2024). Work-life balance karyawan perusahaan swasta ditinjau dari perceived long working hours dan psychological safety saat bekerja dari rumah A B S T R A C T. *Jurnal Psikologi, 17*(2). https://doi.org/10.35760/psi.2024.v17i2.7930

Gunarti, I., & Lestari, S. (2025). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE), 6*(1), 200–212. https://doi.org/10.47065/jbe.v6i1.7041

Hijrawati, Risnawati, Hasanuddin, B., & Lamusa, F. (2025). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sulteng Kabupaten Morowali. *Jurnal Kolaboratif Sains, 8*(12), 8927–8935. https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.9771

Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan SPSS & SMART-PLS*.

Natsir, U., Putri, R., & Haeruddin, M. (2025). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap produktivitas karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen*, *5*(1), 98. https://doi.org/10.26858/jm.v5i1.71140

Nopitasari, H., Setianingsih, R., & Hastuti, D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Padasa Enam Utama. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, *4*. https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4281

Parashakti, R., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, *1*(2), 127–136. https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994

Pramesti, A., Arianti, N., & Nathaniel, R. (2024). Peran lingkungan kerja dan work-life balance terhadap produktivitas kerja karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management, 7*(2). https://doi.org/10.37888/bjrm.v7i2.615

Rahmah, S. (2025). Pembelajaran Microsoft Excel sebagai alternatif pengolahan data statistik deskriptif pada mahasiswa. *Journal of Human and Education*, *5*(1), 637. https://doi.org/10.31004/jh.v5i1.2244

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

Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2024). Dampak work-life balance, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan: Tinjauan sistematis tempat kerja di Indonesia. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *24*(2), 289–301. https://doi.org/10.24036/pedagogi.v24i2.2381

Saputra, F., Ali, H., Hadita, H., Sawitri, N., & Navanti, D. (2024). Analisis work-life balance dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja pada PT Inovan Digital Nusantara. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT), 2*. https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i1

Solehati, D., Hasnawati, R., Sakinah, S., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. XYZ. *SentRI: Jurnal Riset Ilmiah, 3*. https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian pendidikan*.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. www.cvalfabeta.com

Suta, I., & Sutriani, I. (2025). Analisis beban kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan: Studi kualitatif pada PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, *14*(04). https://doi.org/10.22437/jmk.v14i04.49287

Syahputri, A., Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/ https://doi.org/10.64464/tarbiyah.v2i1.25

Taptanzani, I., & Siregar, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gold Coin Indonesia KIM II Mabar.

Triana, N., & Suratman, A. (2022). The influence of work-life balance and work discipline on employee performance. *1*(1). https://journal.uii.ac.id/selma/index

Vandy, J., Kartini, T., & Ismartaya. (2025). Work productivity based on work-life balance and compensation through work motivation in production employees: Produktivitas kerja berbasis work-life balance dan kompensasi melalui motivasi kerja pada karyawan produksi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *6*(4). http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Widhiadnyani, G., & Yanuar. (2025). Faktor pendorong kinerja: Studi tentang lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, *07*(03), 917–926. https://doi.org/10.24912/jmk.v7i3.34634

Widiatmoko, W., Delfitriani, & Hendarto, D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jayanegara Indah. https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v4i4.18679