



Pengaruh Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Pribadi Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor

Moch. Fahmi Irsyad¹, Lia Asmalah²

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia.
Email: fahmi6irsyad@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi terhadap produktivitas karyawan pada CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sekaligus sampel sebanyak 65 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar $2,435 > t$ tabel $1,669$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Keseimbangan kehidupan pribadi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar $9,496 > t$ tabel $1,669$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil Uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar $55,215 > F$ tabel $3,15$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, beban kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,800$ yang menunjukkan hubungan sangat kuat, serta koefisien determinasi sebesar $64,0\%$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Pribadi, Produktivitas Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of workload and work-life balance on employee productivity at CV. Limas Mandiri, Bogor Regency. This research employed a quantitative approach with a total population and sample of 65 respondents. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as research respondents. The data analysis methods included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26. The results of the study indicate that workload has a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 2.435 greater than the t-table value of 1.669 and a significance value of 0.001 less than 0.05. Work-life balance also has a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value of 9.496 greater than the t-table value of 1.669 and a significance value of 0.001 less than 0.05. The F-test results indicate that workload and work-life balance simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity, with an F-value of 55.215 greater than the F-table value of 3.15 and a significance value of 0.001 less than 0.05. Simultaneously, workload and work-life balance have a significant effect on employee productivity, with a correlation coefficient of 0.800, indicating a very strong relationship, and a coefficient of determination of 64.0%. These findings demonstrate that both independent variables jointly make a substantial contribution to improving employee productivity at CV. Limas Mandiri, Bogor Regency, while the remaining variance is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Workload, Work-Life Balance, Employee Productivity.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah produktivitas karyawan. Produktivitas menggambarkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu, tenaga, kemampuan, dan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Steers (2021), produktivitas karyawan merupakan ukuran penting efisiensi perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan juga menunjukkan kualitas serta nilai yang diberikan karyawan kepada organisasi. Sementara itu, Busro (2018) menjelaskan bahwa produktivitas berkaitan dengan peningkatan efisiensi bahan, tenaga, waktu, teknik produksi, sistem kerja, serta kemampuan tenaga kerja. Menurut Hadari Nawawi dalam Melati (2022), produktivitas merupakan perbandingan antara input yang digunakan dengan hasil yang diperoleh. Dengan demikian, produktivitas karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan tenaga kerja mencapai tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya, waktu, keterampilan, dan kemampuan kerja secara efektif. Produktivitas karyawan diukur berdasarkan enam indikator menurut Edy Sutrisno (2020:104), yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Kemampuan berkaitan dengan kapasitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan; peningkatan hasil menunjukkan upaya menghasilkan pekerjaan yang lebih baik; semangat kerja berkaitan dengan antusiasme dalam

melaksanakan tugas; pengembangan diri berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan; mutu berkaitan dengan kualitas hasil pekerjaan; sedangkan efisiensi berkaitan dengan kemampuan memanfaatkan waktu, tenaga, biaya, dan sumber daya secara optimal.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas adalah beban kerja. Menurut Putra dalam Rumawas et al. (2021), beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian ini, beban kerja diukur berdasarkan empat indikator, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Target yang harus dicapai menggambarkan tuntutan hasil pekerjaan dalam periode tertentu. Kondisi pekerjaan berkaitan dengan jumlah dan karakteristik pekerjaan yang diterima. Penggunaan waktu berkaitan dengan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan standar pekerjaan berkaitan dengan tuntutan penyelesaian pekerjaan berdasarkan prosedur dan waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat membantu pekerjaan diselesaikan secara efektif, menjaga ketelitian, serta mendukung pencapaian target. Sebaliknya, beban kerja yang melebihi kapasitas dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi, meningkatkan risiko kesalahan, dan menghambat pencapaian target organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan.

Kondisi empiris tersebut terlihat pada CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor. Berdasarkan data tahun 2025, perusahaan menetapkan target penjualan 250 PCS setiap bulan, tetapi realisasi penjualan belum mencapai target pada seluruh bulan pengamatan.

Tabel 1. Data Produktivitas Karyawan CV. Limas Mandiri Bogor Pada Tahun 2025

No	Bulan	Target Penjualan (PCS)	Realisasi Penjualan (PCS)	Selisih
1	Januari	250	238	12
2	Februari	250	241	9
3	Maret	250	236	14
4	April	250	243	7
5	Mei	250	235	15
6	Juni	250	239	11
7	Juli	250	245	5
8	Agustus	250	237	13
9	September	250	242	8
10	Oktober	250	238	12

11	November	250	244	6
12	Desember	250	240	10

Sumber: CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor.

Data tersebut menunjukkan bahwa pada Januari target 250 PCS dan realisasi 238 PCS, sehingga terdapat selisih 12 PCS. Februari realisasi 241 PCS dengan selisih 9 PCS; Maret 236 PCS dengan selisih 14 PCS; April 243 PCS dengan selisih 7 PCS; Mei 235 PCS dengan selisih 15 PCS; Juni 239 PCS dengan selisih 11 PCS; Juli 245 PCS dengan selisih 5 PCS; Agustus 237 PCS dengan selisih 13 PCS; September 242 PCS dengan selisih 8 PCS; Oktober 238 PCS dengan selisih 12 PCS; November 244 PCS dengan selisih 6 PCS; dan Desember 240 PCS dengan selisih 10 PCS. Selisih terbesar terjadi pada Mei sebesar 15 PCS, sedangkan selisih terkecil terjadi pada Juli sebesar 5 PCS. Data tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan selama tahun 2025 belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Fenomena beban kerja juga dapat dilihat dari jumlah karyawan dan pembagian jam kerja. CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor memiliki 65 orang karyawan yang dibagi menjadi dua shift. Shift 1 berjumlah 30 orang dengan jam kerja 09.00–17.00 WIB, sedangkan shift 2 berjumlah 35 orang dengan jam kerja 12.00–20.00 WIB.

Tabel 2. Jumlah Karyawan dan jam kerja perhari kerja CV. Limas Mandiri Bogor Pada Tahun 2025

No	Shift Kerja	Jam Kerja	Jumlah Karyawan
1	1	09.00 – 17.00 WIB	30 Orang
2	2	12.00 – 20.00 WIB	35 Orang
Jumlah			65 Orang

Sumber: CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor.

Pembagian tenaga kerja tersebut disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan. Skripsi menjelaskan bahwa kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dan volume pekerjaan penting agar pembagian tugas berlangsung proporsional. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan sebagian karyawan menerima tugas yang melebihi kemampuan, sedangkan karyawan lain menerima beban yang lebih ringan. Selain beban kerja, penelitian ini mengkaji keseimbangan kehidupan pribadi (work-life balance). Menurut Lukmiati (2020), work-life balance merupakan kemampuan individu menjaga keseimbangan antara kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan. Keseimbangan tersebut mencakup pembagian waktu, tenaga, dan perhatian antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih baik sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Dalam landasan teori skripsi, Greenhans et al. (2022) mendefinisikan work-life balance sebagai kondisi individu yang mampu mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi. Sementara indikator yang digunakan dalam penelitian menurut

Wulansari (2023) meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, dan keseimbangan energi. Keseimbangan keterlibatan menunjukkan kemampuan memberikan perhatian secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kepuasan menunjukkan kepuasan terhadap peran dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi, sedangkan keseimbangan energi berkaitan dengan kemampuan mengatur energi dan kondisi fisik serta mental agar dapat menjalankan kedua peran tanpa kelelahan berlebihan. Permasalahan keseimbangan kehidupan pribadi terlihat dari adanya karyawan yang bekerja di luar jam kerja normal.

Tabel 3. Data Keseimbangan Kehidupan Pribadi CV. Limas Mandiri Bogor Pada Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Total Jam Lembur	Karyawan yang Bekerja di Luar Jam Kerja (Orang)
1	Januari	65 Orang	118	21
2	Februari	65 Orang	124	24
3	Maret	65 Orang	136	28
4	April	65 Orang	121	22
5	Mei	65 Orang	145	30
6	Juni	65 Orang	138	27
7	Juli	65 Orang	129	25
8	Agustus	65 Orang	142	29
9	September	65 Orang	134	26
10	Oktober	65 Orang	147	31
11	November	65 Orang	139	28
12	Desember	65 Orang	151	33

Sumber: CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di luar jam kerja berkisar 21–33 orang dari total 65 karyawan. Total jam lembur berada pada rentang 118–151 jam. Pada Januari terdapat 21 orang dengan 118 jam lembur, Februari 24 orang dengan 124 jam, Maret 28 orang dengan 136 jam, April 22 orang dengan 121 jam, Mei 30 orang dengan 145 jam, Juni 27 orang dengan 138 jam, Juli 25 orang dengan 129 jam, Agustus 29 orang dengan 142 jam, September 26 orang dengan 134 jam, Oktober 31 orang dengan 147 jam, November 28 orang dengan 139 jam, dan Desember 33 orang dengan 151 jam.

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan memerlukan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Aktivitas di luar jam kerja berpotensi mengurangi waktu istirahat, waktu bersama keluarga, dan waktu untuk aktivitas pribadi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental, konsentrasi, semangat kerja, serta kemampuan karyawan mempertahankan produktivitas. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali kedua variabel secara bersama-sama pada CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor, dengan kondisi empiris berupa target penjualan 250 PCS per bulan, realisasi 235–245 PCS, jumlah karyawan 65 orang, pembagian dua shift sebanyak 30 orang dan 35 orang, serta lembur 118–151 jam dengan karyawan yang

bekerja di luar jam kerja sebanyak 21–33 orang. Kondisi tersebut menjadi dasar empiris untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi terhadap produktivitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen dan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Variabel independen dalam penelitian adalah beban kerja (X1) dan keseimbangan kehidupan pribadi (X2), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan pada CV. Limas Mandiri, perusahaan yang bergerak dalam penjualan alat masak dan kebutuhan rumah tangga, khususnya kebutuhan dapur. Populasi sekaligus sampel berjumlah 65 karyawan, dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Instrumen menggunakan skala Likert. SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir pernyataan. Kriteria yang digunakan adalah $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, sehingga item dinyatakan valid. Dengan jumlah responden 65 orang, $r \text{ tabel}$ yang digunakan adalah 0,244.

Pada variabel beban kerja (X1), seluruh 10 item memiliki $r \text{ hitung}$ lebih besar dari 0,244, yaitu 0,658; 0,751; 0,800; 0,662; 0,713; 0,821; 0,731; 0,707; 0,763; dan 0,868. Seluruh item dinyatakan valid. Pada variabel keseimbangan kehidupan pribadi (X2), seluruh item juga dinyatakan valid karena $r \text{ hitung}$ masing-masing lebih besar dari 0,244. Pada variabel produktivitas karyawan (Y), seluruh 10 item mempunyai $r \text{ hitung}$ lebih besar dari 0,244, dengan nilai 0,833; 0,895; 0,865; 0,853; 0,749; 0,857; 0,840; 0,910; 0,856; dan 0,907, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Kriteria yang digunakan dalam skripsi adalah nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Variabel beban kerja (X1) memperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0,910, sehingga dinyatakan reliabel. Variabel keseimbangan kehidupan pribadi (X2) dan produktivitas karyawan (Y) juga dinyatakan reliabel berdasarkan hasil

pengujian instrumen penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian mempunyai konsistensi yang memadai untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari hasil uji Asumsi Klasik dalam penelitian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data.

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Hasil tersebut juga diperkuat oleh grafik histogram yang membentuk pola menyerupai kurva normal serta Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik residual berada di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF sebesar 1,008 dan nilai Tolerance sebesar 0,992. Nilai VIF $1,008 < 10$ dan Tolerance $0,992 > 0,10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel beban kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi

3. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,176. Nilai tersebut berada pada interval 1,550–2,460, yang berdasarkan pedoman penelitian menunjukkan tidak ada gangguan autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik Scatter Plot. Hasil scatterplot menunjukkan titik-titik residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, model penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi salah satu asumsi klasik

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana Beban Kerja terhadap Produktivitas

Hasil regresi linear sederhana menghasilkan koefisien regresi beban kerja sebesar 0,340. Koefisien bernilai positif sehingga menunjukkan hubungan searah: setiap peningkatan satu satuan beban kerja diikuti peningkatan produktivitas sebesar 0,340 satuan, dengan variabel lain dianggap tetap. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks CV. Limas Mandiri, beban kerja tidak semata-mata dipahami

sebagai beban yang merugikan. Target dan tuntutan pekerjaan yang terarah dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target.

Regresi Linear Sederhana Keseimbangan Kehidupan Pribadi terhadap Produktivitas

Persamaan regresi sederhana adalah: $Y = 11,548 + 0,731X_2$. Konstanta sebesar 11,548 menunjukkan nilai produktivitas ketika variabel keseimbangan kehidupan pribadi tidak diperhitungkan. Koefisien X_2 sebesar 0,731 menunjukkan arah hubungan positif antara keseimbangan kehidupan pribadi dan produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin besar kecenderungan produktivitas karyawan meningkat.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.925	4.033		.725	.471
	Keseimbangan Kehidupan Pribadi	.712	.073	.747	9.777	<.001
	Beban Kerja	.265	.089	.228	2.986	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2026.

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan: $Y = 2,925 + 0,712X_1 + 0,265X_2$. Konstanta 2,925 menunjukkan nilai dasar produktivitas ketika kedua variabel independen tidak diperhitungkan. Koefisien beban kerja sebesar 0,712 dan koefisien keseimbangan kehidupan pribadi sebesar 0,265, keduanya bernilai positif. Dengan demikian, ketika dianalisis secara simultan, kedua variabel memiliki arah hubungan positif terhadap produktivitas.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengujian pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1.000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Secara parsial, beban kerja memberikan kontribusi sebesar 8,6% terhadap produktivitas, sedangkan 91,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Keseimbangan kehidupan pribadi memberikan kontribusi sebesar 58,9%, sedangkan 41,1% dipengaruhi faktor lain. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 64,0%, sedangkan 36,0% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t Beban Kerja terhadap Produktivitas Hasil uji t menunjukkan: $t_{hitung} = 2,435$ $t_{tabel} = 1,669$ Sig. = $0,001 < 0,05$. Karena $2,435 > 1,669$ dan signifikansi

0,001 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, besarnya hubungan secara parsial relatif rendah, yaitu 0,293, dengan kontribusi 8,6%. Artinya, produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh beban kerja, tetapi juga faktor lain. Uji t Keseimbangan Kehidupan Pribadi terhadap Produktivitas Hasil uji t menunjukkan: $t_{hitung} = 9,496$ $t_{tabel} = 1,669$ Sig. = 0,001 < 0,05 Karena $9,496 > 1,669$ dan signifikansi 0,001 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, keseimbangan kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil Uji F

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3226.140	2	1613.070	55.215	<,001 ^b
	Residual	1811.306	62	29.215		
	Total	5037.446	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Pribadi, Beban Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 2026.

Hasil Uji F Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Pribadi terhadap Produktivitas. Hasil uji F menunjukkan: $F_{hitung} = 55,215$ dan $F_{tabel} = 3,15$, Sig. = 0,001 < 0,05 Nilai F_{tabel} diperoleh dengan $df = 65 - 2 - 1 = 62$, sehingga F_{tabel} sebesar 3,15. Karena $55,215 > 3,15$ dan signifikansi 0,001 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, beban kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor, variabel beban kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,293, yang berada pada interval 0,200–0,399, sehingga hubungan antara beban kerja dengan produktivitas karyawan termasuk dalam kategori rendah. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 8,6%. Hal ini berarti bahwa beban kerja memberikan kontribusi sebesar 8,6% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sebesar 91,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,435, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,669. Karena $2,435 > 1,669$, maka hipotesis diterima. Hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor.

Hasil regresi linear sederhana juga menunjukkan koefisien sebesar 0,340, yang berarti hubungan beban kerja terhadap produktivitas mempunyai arah positif. Artinya, peningkatan beban kerja dalam kondisi penelitian ini diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target perusahaan. Namun, kontribusi beban kerja yang hanya sebesar 8,6% menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh beban kerja. Masih terdapat 91,4% faktor lain di luar penelitian yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja agar tetap sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga tuntutan pekerjaan dapat menjadi pendorong produktivitas dan bukan menjadi sumber kelelahan kerja.

2. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Pribadi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel keseimbangan kehidupan pribadi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,767. Nilai tersebut berada pada interval 0,600–0,799, sehingga hubungan antara keseimbangan kehidupan pribadi dengan produktivitas karyawan termasuk dalam kategori kuat. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 58,9%. Artinya, keseimbangan kehidupan pribadi memberikan kontribusi sebesar 58,9% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,496, sedangkan t tabel sebesar 1,669. Karena $9,496 > 1,669$, maka hipotesis diterima. Hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil regresi linear sederhana menghasilkan persamaan: $Y = 11,548 + 0,731X_2$ Koefisien sebesar 0,731 menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan pribadi mempunyai arah hubungan positif terhadap produktivitas karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempunyai peranan penting terhadap produktivitas. Karyawan yang mampu mengatur waktu, keterlibatan, kepuasan, dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih mampu menjaga kondisi untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut tercermin dari kuatnya hubungan antara X_2 dan Y sebesar 0,767 serta kontribusi yang cukup besar, yaitu 58,9%. Dengan demikian, dibandingkan dengan beban kerja secara parsial, keseimbangan kehidupan pribadi memiliki hubungan dan kontribusi yang lebih besar terhadap produktivitas karyawan pada objek penelitian ini.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Pribadi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis secara simultan, variabel beban kerja (X_1) dan keseimbangan kehidupan pribadi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan: $Y = 2,925 + 0,712X_1 + 0,265X_2$ Koefisien X_1 sebesar 0,712 dan X_2 sebesar 0,265 menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai arah hubungan positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,800. Nilai tersebut berada

pada interval 0,800–1,000, sehingga hubungan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan termasuk kategori sangat kuat.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 64,0%. Artinya, beban kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 64,0% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan 36,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 55,215, sedangkan F tabel sebesar 3,15. Karena $55,215 > 3,15$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Dengan demikian, beban kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak cukup dilihat hanya dari satu faktor. Beban kerja yang sesuai dengan kondisi karyawan perlu diimbangi dengan kemampuan karyawan menjaga kehidupan pribadi. Kedua aspek tersebut secara bersama-sama mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan produktivitas, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai korelasi 0,800 dan kontribusi 64,0%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Limas Mandiri Kabupaten Bogor. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $2,435 > 1,669$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hubungan beban kerja dengan produktivitas berada pada kategori rendah dengan nilai korelasi 0,293 dan koefisien determinasi sebesar 8,6%.

Keseimbangan kehidupan pribadi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $9,496 > 1,669$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hubungan kedua variabel berada pada kategori kuat dengan nilai korelasi 0,767 dan koefisien determinasi sebesar 58,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan pribadi memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap produktivitas dibandingkan beban kerja secara parsial. Secara simultan, beban kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $55,215 > 3,15$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai korelasi simultan sebesar 0,800 termasuk kategori sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 64,0% menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 64,0%, sementara 36,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, 7(2), 72–79.
- Astika, F. S., et al. (2024). Pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. *Jurnal Akuntansi Pajak dan Manajemen*, 7(2).

- Bate'e, Y., et al. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap produktivitas pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4584–4595.
- Baskoro, Y., & Rahman, T. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lapangan PT. Tanjung Baru di Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 4(2), 1204–1214.
- Elburdah, R. P. (2026). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan McDonald's Area Depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 504–520.
- Eliyana, N. (2025). Work-family conflict pada pekerja perempuan: Menyelami peran ganda antara keluarga dan tanggung jawab bekerja. *Faletehan Health Journal*, 12(3), 357–365.
- Fauzi, A. R., & Anwar, A. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada Bandara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 6(1).
- Fadhil, N., Israwati, & Mahendra, Z. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap produktivitas dan loyalitas pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. *JAMEK: Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan*, 4(3), 353–364.
- Fitria, J. R., et al. (2023). Penerapan budaya organisasi dalam semangat produktivitas sekitar Desa Sindang Laut Kecamatan Carita Kabupaten Pandeglang Banten. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(4), 59–62.
- Fitrani, D. A., & Amanda, M. P. T. (2024). Manajemen waktu: Strategi untuk kantor yang lebih efisien. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(2), 187–203.
- Nursaumi, I., Mulia, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1328–1335.
- Putri, N. K., Asmalah, L., & Munadjat, B. (2021). The effect of discipline and work motivation on work productivity on Shaza Depok employees. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada ULP Rayon Woha. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 23(1).