



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4584-4595

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli

Yarman Bate'e, Yamolala Zega, Heniwati Gulo, Perlindungan Faebudodo Hulu

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

[varmanbat2019@gmail.com](mailto:varmanbat2019@gmail.com), [zyamolala@gmail.com](mailto:zyamolala@gmail.com), [henvgulo75@gmail.com](mailto:henvgulo75@gmail.com), [perlinhl@unias.ac.id](mailto:perlinhl@unias.ac.id)

### Abstrak

Di Kantor KPU Kota Gunungsitoli, peneliti menemukan tingginya tekanan kerja, terutama menjelang dan selama pelaksanaan pemilu. Pada periode tahun 2024, pegawai dihadapkan pada beban kerja yang intensif, termasuk tuntutan untuk bekerja lembur, menghadapi jadwal yang padat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli, teknik pengumpulan data dengan cara observasi, dan penyebaran angket (kuesioner) kepada responden pegawai sebanyak 33 responden. Sedangkan pada pengujian analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, koefisien determinan, dan uji hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan perhitungan data menggunakan SPSS untuk memperoleh nilai akurat. Hasil penelitian ini, uji  $t$  variabel  $X$  *Work-Life Balance* adalah 8,854 dengan tingkat signifikansi 5% di dapat  $t$  tabel sebesar 1,693. Diketahui nilai  $Sig = 0,000 < 0,05$ . Maka sesuai dengan interpretasi: Jika nilai  $Sig < 0,05$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel maka terdapat pengaruh antara variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ , sebaliknya, Jika nilai  $Sig > 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel maka tidak ada pengaruh antara variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Work-Life Balance* secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pada hasil perhitungan nilai koefisien determinan ( $R$ -Square) sebesar 71,7%. Untuk 28,3 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

*Kata Kunci: Work-Life Balance, Produktivitas Pegawai, Kantor KPU Kota Gunungsitoli*

### 1. Latar Belakang

Dalam konteks organisasi, baik di lingkungan pemerintahan maupun sektor swasta, produktivitas pegawai merupakan elemen kunci yang sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, serta target yang telah dirumuskan oleh institusi. Oleh karena itu, berbagai langkah strategis senantiasa dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja, seperti penyempurnaan sistem manajemen internal, penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui program pelatihan, serta pemanfaatan teknologi informasi yang semakin berkembang pesat. Upaya tersebut tentu bertujuan agar pegawai mampu bekerja lebih efisien dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Meskipun demikian, terdapat aspek penting yang kerap kurang mendapat perhatian dalam diskursus peningkatan produktivitas, yakni keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang lebih dikenal dengan istilah *Work-Life Balance*.

Di era modern seperti sekarang, kesadaran akan pentingnya *Work-Life Balance* semakin meningkat. Banyak perusahaan dan instansi pemerintah yang mulai memahami bahwa pegawai yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih bahagia, lebih sehat, dan lebih produktif. Pemerintah pusat telah mengeluarkan regulasi terkait jam kerja dan hak pegawai untuk tidak terganggu oleh pekerjaan di luar jam kerja resmi. Dengan adanya aturan seperti ini, pegawai dapat lebih fokus dalam bekerja tanpa merasa terbebani oleh tuntutan kerja yang berlebihan.

Namun demikian, hingga saat ini masih banyak organisasi yang belum sepenuhnya memahami urgensi menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi pegawai. Dalam praktiknya, tidak sedikit pegawai yang dipaksa untuk bekerja melebihi jam kerja normal, bahkan harus membawa beban pekerjaan ke rumah demi memenuhi target yang telah ditetapkan. Tekanan semacam ini menjadikan pegawai rentan mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental, karena mereka kehilangan kesempatan yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga, beristirahat, atau melakukan aktivitas yang menunjang kesehatan diri.

Pegawai yang mengalami stres berkepanjangan dan kehilangan motivasi kerja akan menunjukkan penurunan produktivitas, berkurangnya kreativitas, serta meningkatnya angka absensi maupun turnover. Pada titik ini, organisasi akan menghadapi kerugian yang cukup besar, baik dari sisi efektivitas operasional maupun pencapaian tujuan strategis. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memandang keseimbangan kehidupan kerja sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia, bukan sekadar isu tambahan.

Menurut Indra dan Rialmi (2022), pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membawa sejumlah manfaat yang signifikan, baik bagi pegawai maupun bagi masyarakat luas. Dari perspektif pegawai, *Work-Life Balance* berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas yang lebih tinggi, serta terjaganya kondisi kesehatan fisik maupun mental. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki energi positif, lebih fokus dalam menjalankan tugas, serta mampu menghindari risiko stres kerja yang berlebihan. Secara tidak langsung, kondisi ini juga memberikan dampak positif bagi masyarakat sebagai penerima layanan, karena pegawai yang sejahtera akan lebih profesional, responsif, dan mampu memberikan pelayanan publik dengan kualitas yang lebih baik.

Dengan kata lain, produktivitas tidak semata-mata berkaitan dengan pencapaian angka, melainkan juga mencerminkan kualitas perilaku kerja pegawai dalam memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Sementara itu, Nurfitriani (2023) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif yang menunjukkan perbandingan antara keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dengan masukan (*input*) yang terdiri atas tenaga kerja, bahan baku, dan modal atau uang.

*Work-Life Balance* memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam upaya peningkatan produktivitas pegawai di berbagai organisasi. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, kondisi kesehatan fisik dan mental yang lebih stabil, serta motivasi kerja yang lebih kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulfa (2024) dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Mercure Hotel Padang" memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan tingkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Work-Life Balance* berada pada kategori cukup, yang tercermin dari nilai rata-rata capaian responden sebesar 72,80%.

Hal ini berarti semakin baik seorang pegawai mampu menjaga keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka semakin tinggi pula kontribusi produktif yang dapat diberikan kepada organisasi. Temuan tersebut tidak hanya mengkonfirmasi hipotesis penelitian, tetapi juga menekankan pentingnya *Work-Life Balance* sebagai salah satu faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Berdasarkan pengamatan awal, peneliti menemukan bahwa fenomena yang sering terjadi terkait *Work-Life Balance* dan produktivitas pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli adalah tingginya tekanan kerja, terutama menjelang dan selama pelaksanaan pemilu. Pada periode tahun 2024, pegawai dihadapkan pada beban kerja yang intensif, termasuk tuntutan untuk bekerja lembur, menghadapi jadwal yang padat, serta menangani berbagai tugas berdasarkan Peraturan Komisi Pemilihan Umum No 3 Tahun 2022 Tentang Tahapan dan Jadwal Penyelenggaraan Pemilihan Umum Tahun 2024, pada pasal 3 tahapan penyelenggaraan Pemilu meliputi, Perencanaan program dan anggaran serta penyusunan peraturan pelaksanaan penyelenggaraan Pemilu, pemutakhiran data Pemilih dan penyusunan daftar Pemilih, pendaftaran dan verifikasi Peserta Pemilu, penetapan Peserta Pemilu, penetapan jumlah kursi dan penetapan daerah pemilihan, pencalonan Presiden dan Wakil Presiden serta anggota DPR, DPD, DPRD provinsi, dan DPRD Kabupaten/Kota, masa Kampanye Pemilu; Masa Tenang, pemungutan dan penghitungan suara, penetapan hasil Pemilu, dan pengucapan sumpah/janji Presiden dan Wakil Presiden serta anggota DPR, DPD, DPRD provinsi, dan DPRD Kabupaten/Kota.

Situasi ini menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, dimana banyak pegawai merasa kesulitan dalam mengatur waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga, menjalankan aktivitas pribadi, maupun mendapatkan waktu istirahat yang memadai. Tekanan kerja yang berkelanjutan tidak hanya memicu tingkat stres dan kelelahan yang tinggi, tetapi juga berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, ketidakseimbangan ini dapat berdampak signifikan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam jangka panjang mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pegawai. Jika kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dampaknya akan semakin kompleks, mulai dari meningkatnya risiko kelelahan kronis (*burn out*), menurunnya kualitas hidup pegawai, hingga berkurangnya efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

Oleh karena itu, perhatian terhadap pengelolaan *Work-Life Balance* menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai sekaligus memastikan produktivitas dan kualitas kerja yang optimal,

terutama di lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti di Kantor KPU Kota Gunungsitoli selama masa pemilu. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli.

Dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul "Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli"

### **Work-Life Balance**

Secara umum, *Work-Life Balance* dapat dipahami sebagai suatu kondisi ketika individu mampu mengelola dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan (*work*) dengan berbagai aspek kehidupan pribadi (*life*), seperti tanggung jawab keluarga, pemanfaatan waktu luang, serta keterlibatan dalam aktivitas sosial maupun personal lainnya. Keseimbangan ini bukan hanya sekedar membagi waktu secara merata antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan lebih pada kemampuan untuk menjalankan peran-peran tersebut secara harmonis sehingga tidak menimbulkan konflik yang berlebihan.

Menurut Sirgy, M & Lee, Dong (2023). *Work-Life Balance* adalah keterlibatan dan kepuasan yang sama dalam domain kerja dan non kerja, keterlibatan dalam peran kerja dan non kerja yang sesuai dengan tujuan hidup, pencapaian tujuan yang sukses dalam domain kerja dan non kerja, keterlibatan penuh dalam berbagai domain kehidupan, dan komitmen untuk bekerja sama dalam peran yang sesuai dengan tujuan hidup.

Menurut Fiernaningsih et al. (2024), *Work-Life Balance* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan bagaimana individu mengatur serta mengelola tuntutan yang berasal dari lingkungan kerja dan lingkungan keluarga, sekaligus menetapkan batasan yang jelas antara keduanya guna mencapai suatu kondisi keseimbangan. Konsep ini menekankan bahwa peran kerja dan peran keluarga memiliki tuntutan yang berbeda, sehingga diperlukan kemampuan untuk mengatur waktu, energi, serta perhatian secara proporsional agar tidak terjadi tumpang tindih yang berlebihan antara keduanya. Dengan adanya batasan yang jelas, individu dapat menjalankan tanggung jawab profesional di tempat kerja tanpa mengorbankan peran dan kualitas interaksi dalam keluarga maupun kehidupan pribadinya.

Menurut Low Sui Pheng (2019), keseimbangan peran didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk dapat terlibat secara penuh dalam menjalankan setiap peran yang dimilikinya dalam sistem peran kehidupan secara keseluruhan. Definisi ini menekankan pentingnya keterlibatan total, baik dalam peran profesional di dunia kerja maupun dalam peran personal di luar pekerjaan. Lebih jauh, keseimbangan peran juga berarti kemampuan seseorang untuk mendekati setiap peran dan mitra peran baik itu rekan kerja, keluarga, maupun masyarakat dengan sikap penuh perhatian (*attentiveness*) dan kepedulian (*concern*). Dengan kata lain, keseimbangan peran tidak hanya dilihat dari

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan suatu keadaan ketika individu mampu mencapai keterlibatan serta tingkat kepuasan yang seimbang dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini tercermin melalui kemampuan seseorang dalam mengelola tanggung jawab pada kedua ranah secara serasi dengan tujuan hidup yang ingin dicapai.

### **Indikator Work-Life Balance**

Menurut Sarikit dalam Jamillah et al. (2023), *Work-Life Balance* dapat diukur melalui tiga indikator utama yang mencerminkan sejauh mana individu mampu menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator-indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Time Balance (Keseimbangan Waktu)**

Indikator ini menekankan pentingnya alokasi waktu yang seimbang antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Pegawai yang mampu membagi waktunya secara proporsional tidak hanya dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, tetapi juga memiliki waktu untuk beristirahat, berekreasi, serta berinteraksi dengan keluarga dan teman. Keseimbangan waktu yang baik akan membantu pegawai mengurangi stres dan kelelahan, serta menciptakan kehidupan yang lebih harmonis.

#### **2. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)**

Keseimbangan ini berkaitan dengan tingkat keterlibatan psikologis, fisik, maupun emosional yang diberikan individu baik dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan. Seorang pegawai yang mampu menjaga keterlibatan secara seimbang akan tetap termotivasi di tempat kerja, namun juga dapat menikmati aktivitas sosial, kegiatan komunitas, atau waktu bersama keluarga. Dengan demikian, keterlibatan yang seimbang memungkinkan pegawai menjalani kehidupannya secara lebih bermakna dan terhindar dari *burnout*.

### 3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

Indikator ini berfokus pada tingkat kepuasan yang dirasakan individu terhadap peran yang dijalankannya, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Pegawai perlu merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam kedua aspek tersebut agar dapat menjalani hidup dengan lebih bahagia. Kepuasan ini dapat tercermin dari keharmonisan keluarga, kualitas hubungan dengan rekan kerja, serta keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dengan kata lain, kepuasan yang seimbang menunjukkan bahwa individu mampu mengakomodasi kebutuhan pribadi dan profesional secara optimal.

#### **Produktivitas Pegawai**

Produktivitas pegawai pada dasarnya dapat dipahami sebagai kapasitas individu dalam menghasilkan kinerja optimal melalui pemanfaatan sumber daya secara efisien dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas tidak semata-mata dipandang dari sisi kuantitas output yang dihasilkan, melainkan juga berkaitan dengan sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas, ketepatan waktu, serta target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

menurut Raden Soebartika & Ida Rindaningsih (2023), produktivitas kerja tidak hanya dilihat sebagai hasil fisik dari suatu pekerjaan, tetapi juga merupakan bentuk sikap mental yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Produktivitas dipandang sebagai keyakinan dan komitmen untuk selalu meningkatkan kualitas diri, dimana seorang individu berusaha melakukan pekerjaan hari ini lebih baik dibandingkan hari sebelumnya, serta menargetkan kinerja esok hari agar lebih unggul dibandingkan hari ini.

Menurut Purwanto et al. (2020), produktivitas dapat dimaknai sebagai suatu perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan biaya serta waktu kerja yang dikeluarkan untuk mencapainya. Definisi ini menekankan bahwa produktivitas bukan hanya berbicara mengenai besarnya output yang dihasilkan, tetapi juga bagaimana sumber daya, termasuk tenaga kerja, waktu, dan biaya, dapat digunakan secara proporsional untuk memperoleh hasil yang optimal.

Sementara itu, Tsauri (2020) menegaskan bahwa produktivitas pegawai merupakan salah satu tolok ukur utama dalam menilai sejauh mana sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Produktivitas dijadikan indikator strategis karena ketercapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada peran sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Lestari, et al., (2025). Produktivitas pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui hasil kerja yang efisien dan berkualitas. Pernyataan ini menekankan bahwa produktivitas bukan hanya tentang hasil kerja individu semata, tetapi lebih jauh lagi berhubungan langsung dengan kontribusi nyata terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang

Berdasarkan pandangan para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan bahwa produktivitas pegawai merupakan suatu konsep multidimensional yang mencakup beragam aspek penting dalam dunia kerja. Produktivitas tidak hanya dipahami sebatas kemampuan menghasilkan output secara maksimal, tetapi juga mencerminkan sejauh mana pegawai mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Hal ini menegaskan bahwa produktivitas erat kaitannya dengan keseimbangan antara input yang digunakan dan hasil yang dicapai, sehingga kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan.

#### **Indikator Produktivitas Pegawai**

Menurut Wijaya dan Manurung (2021). Terdapat beberapa indikator produktivitas pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja: Kuantitas hasil kerja mengacu pada seberapa banyak output atau hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Semakin tinggi jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dengan baik, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Indikator ini penting terutama untuk pekerjaan yang bersifat target atau *volume-based*, seperti produksi, pelayanan pelanggan, atau administrasi.
2. Kualitas hasil kerja: Kualitas hasil kerja menilai seberapa baik atau sempurna hasil pekerjaan yang dilakukan termasuk ketelitian, kerapian, dan sesuai atau tidaknya dengan standar yang ditetapkan. Pegawai yang produktif tidak hanya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan, tetapi juga menjamin mutu dari pekerjaan tersebut agar tidak menimbulkan kesalahan atau revisi yang berulang.

3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas: Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline atau waktu yang ditentukan. Kemampuan ini mencerminkan efisiensi dalam pengelolaan waktu, tanggung jawab, serta perencanaan kerja yang baik. Pegawai yang disiplin dalam waktu berkontribusi besar terhadap kelancaran operasional organisasi.
4. Kemampuan kerjasama dengan tim: Produktivitas tidak hanya diukur dari kemampuan individu, tetapi juga dari kemampuannya untuk berkontribusi dalam tim. Kerja sama tim yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu berkoordinasi, berbagi ide, mendukung rekan kerja, serta menyelesaikan konflik secara profesional. Lingkungan kerja yang kolaboratif mendorong pencapaian tujuan bersama secara lebih efektif.
5. Disiplin dalam bekerja: Disiplin kerja mencerminkan konsistensi pegawai dalam mematuhi aturan, jadwal kerja, prosedur, serta etika kerja yang berlaku di lingkungan organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja secara teratur, bertanggung jawab atas tugasnya, serta memiliki integritas yang tinggi. Ini adalah dasar penting dari produktivitas yang berkelanjutan.

### **Hipotesis**

Menurut Hardani et al., (2020). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha: Ada Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli.

Ho: Tidak Ada Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli.

### **2. Metode Penelitian**

Menurut Siregar (2017), penelitian adalah penyaluran rasa ingin tahun terhadap suatu/masalah dengan perlakuan tertentu terhadap masalah tersebut memeriksa, mengusut, menelaah dan mempelajari secara cermat serta memformulasikan hipotesis sehingga diperoleh sesuatu seperti kebenaran, memperoleh jawaban atas masalah, pengembangan ilmu pengetahuan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan metode kuantitatif adalah karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap produktivitas pegawai. yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 5 orang Komisioner, 22 orang ASN/PPPK, dan 6 orang PPNPN, dengan jumlah keseluruhan 33 orang.

Menurut Hardani et al., (2020). Berpendapat bahwa "sampel jenuh adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjek yang diteliti lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10 % sampai 20 % dari populasi. Selanjutnya jika subjek yang diteliti kurang dari 100 orang maka sampel adalah populasi". Maka berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti mengambil semua populasi sebagai sampel jenuh sejumlah 33 Orang diambil semua populasi sebagai responden.

### **3. Hasil dan Diskusi**

#### **3.1. Analisis Data**

##### **3.1.1. Uji Validitas**

Dalam uji validitas variabel (X) dengan 9 butir pernyataan dan validitas variabel (Y) 10 butir pernyataan, berdasarkan jawaban dari 33 responden, pengujiannya menggunakan SPSS versi 29. Pengujian ini dinyatakan valid bila nilai r hitung (butir pernyataan) lebih besar dari nilai r tabel. (0,344) dengan tingkat signifikansi 0,05 (r hitung > r tabel). Jika, seluruh item pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas

Pernyataan Kuesioner	r hitung	r table	Hasil
P1	0.847	0,344	Valid (R Hitung> R Tabel)
P2	0.860	0,344	Valid (R Hitung> R Tabel)
P3	0.621	0,344	Valid (R Hitung> R Tabel)
P4	0.527	0,344	Valid (R Hitung> R Tabel)
P5	0.599	0,344	Valid (R Hitung> R Tabel)
P6	0.826	0,344	Valid (R Hitung> R Tabel)
P7	0.724	0,344	Valid (R Hitung> R Tabel)
P8	0.782	0,344	Valid (R Hitung> R Tabel)
P9	0.805	0,344	Valid (R Hitung> R Tabel)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan kuesioner variabel X (*Work-Life Balance*), diketahui bahwa nilai r hitung setiap butir pernyataan (P1–P9) lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel (0,344) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 33 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan (P1–P9) dalam variabel *Work-Life Balance* adalah valid, artinya butir-butir pertanyaan tersebut mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian.

### 3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Adapun syarat suatu alat ukur dikatakan reliabel dimana koefisien dari *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pernyataan dikatakan reliabel. Sebaliknya jika koefisien dari *Cronbach Alpha* < 0,60 maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel. Untuk hasil dari uji reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2** Hasil Uji Reliabilitas X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Work-Life Balance (X)	0.894	<i>Reliabel</i>
Produktivitas Pegawai (Y)	0.931	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,894 untuk variabel X (*Work-Life Balance*) dan sebesar 0,931 untuk variabel Y (Produktivitas Pegawai). Kedua nilai tersebut berada di atas ambang batas minimum 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen untuk kedua variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Maka masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. maka disimpulkan kuesioner penelitian bersifat reliabel.

### 3.1.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui hasil dari uji normalitas dilakukan suatu pengujian dengan menggunakan SPSS Versi 29.0.

**Tabel 3** Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63000080
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.095
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji normalitas menggunakan bantuan SPSS Versi 29. Memiliki nilai Sig = 0,200 > 0,05, maka dapat diartikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 3.1.4. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih. Terutama dalam menelaah pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Pengujian analisis statistik regresi linier sederhana pada penelitian ini dengan program SPSS Versi 29.0. yang dapat dilihat hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.354	3.959		1.100	.280
	Work-Life Balance	1.069	.121	.847	8.854	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, Maka regresi sederhana dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel *Work-Life Balance* (X) terhadap variabel Produktivitas Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresi yaitu:  $Y = 4.354 + 1.069 X$ . Secara keseluruhan, hasil ini memperlihatkan bahwa *Work-Life Balance* berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai, sehingga penerapan *Work-Life Balance* dapat menjadi efektif untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

#### 3.1.5. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi *product moment* merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel tersebut adalah sama. Koefisien korelasi dipergunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara dua variabel atau koefisien yang mengukur kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y.

**Tabel 5 Uji Koefisien Korelasi**

<b>Correlations</b>			
		Work-Life Balance	Produktivitas Pegawai
Work-Life Balance	Pearson Correlation	1	,847**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	33	33
Produktivitas Pegawai	Pearson Correlation	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel hasil *corelation* dengan menggunakan program SPSS Versi 29.0. Menunjukkan keeratan antara *Work-Life Balance* dan Produktivitas pegawai terdapat koefisien korelasi 0,847. Hal tersebut menandakan bahwa korelasi bersifat positif antara dengan Produktivitas pegawai, dimana tingkat hubungannya adalah Antara 0,80 - 1,000 dengan kata lain hasil dari pengujian nilai korelasi masuk kedalam kategori korelasi kuat.

### 3.1.6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah tingkat variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase (%). Persentase diperoleh dengan terlebih dahulu mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan 100%. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summaryb**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.847a	.717	.707		3.688

- a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui ini nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0,717, yang dimasukkan kedalam rumus:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,717 \times 100\%$$

$$KD = 71,7\%$$

Sehingga dapat disimpulkan dari nilai tersebut diatas pada variabel Work-Life Balance mampu mempengaruhi produktivitas pegawai sebesar 71,7%. Untuk 28,3 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 3.1.7. Uji Hipotesis

Uji t

Hipotesis statistik adalah dalam perumusan hipotesis, antara nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) selalu berpasangan, apabila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga keputusan yang tegas, yaitu kalau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Secara teknis dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (t)  
 Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.354	.959			4.541	.000
Work-Life Balance	1.069	.121	.847		8.854	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui hasil dari uji thitung adalah 8.854 dengan tingkat signifikansi 5% didapat t tabel sebesar 1,693.

Jika nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Jika nilai Sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Jadi, nilai t hitung > t tabel pada taraf signifikansi 5% maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, atau “Ha diterima dan Ho ditolak”. Jadi, diketahui bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai”.

### 3.2. Pembahasan

Dalam menjalankan roda organisasi pemerintahan khususnya di Kantor KPU Kota Gunungsitoli, dituntut untuk menunjukkan sikap profesionalisme kerja dalam menjalankan tugas dan beban pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi dan regulasi yang telah ditetapkan oleh organisasinya. Di sisi lain, pegawai juga harus mampu menyeimbangkan antara waktu kerja dan waktu luang bersama keluarga. Namun, tidak jarang waktu luang untuk keluarga justru berbenturan dengan tuntutan pekerjaan. Intensitas waktu yang padat yang sering dialami disaat menjelang dan selama pelaksanaan pemilu. Meningkatnya beban kerja administratif pemilu, membuat pegawai dihadapkan dengan jadwal yang padat termasuk tuntutan untuk bekerja lembur.

Dalam menyeimbangkan waktu kerja dan keluarga sulit untuk ditunaikan. Hal ini diungkapkan oleh Fiernaningsih, et al., (2024). *Work-Life Balance* adalah suatu konsep yang menjelaskan cara individu mengelola lingkungan kerja dan keluarga serta batasan antara keduanya untuk mencapai keseimbangan. Sedangkan Menurut Low Sui Pheng (2019). Keseimbangan peran dimana ia mendefinisikan sebagai “kecenderungan untuk terlibat sepenuhnya dalam kinerja, untuk mendekati setiap peran perlunya sikap penuh perhatian dan kepedulian”.

Pemaparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan kondisi di mana individu mampu mencapai keterlibatan dan kepuasan yang seimbang antara peran kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini ditandai dengan kemampuan untuk mengelola tanggung jawab di kedua domain secara selaras dengan tujuan hidup, menetapkan batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta menunjukkan perhatian dan kepedulian dalam menjalankan setiap peran.

Selain dari beban tugas pekerjaan, profesionalisme kerja juga sangat dibutuhkan untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien. Menurut Lestari, et al., (2025). Produktivitas pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui hasil kerja yang efisien dan berkualitas. Pernyataan ini menekankan bahwa produktivitas bukan hanya tentang hasil kerja individu semata, tetapi lebih jauh lagi berhubungan langsung dengan kontribusi nyata terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang produktif akan menjadi aset penting dalam mewujudkan visi dan misi lembaga tempatnya bekerja.

Sedangkan, Menurut Raden Soebartika & Ida Rindaningsih (2023). Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Berdasarkan penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai tidak hanya diartikan sebagai kemampuan menghasilkan pekerjaan yang efisien dan berkualitas untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mencerminkan sikap mental positif yang selalu berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, pegawai yang produktif bukan hanya menjadi aset penting bagi keberhasilan organisasi, melainkan juga menunjukkan komitmen untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu.

Dalam menjawab rumusan masalah penelitian terkait dengan Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli

Peneliti menyebarkan angket/kuesioner secara daring dengan memanfaatkan *platform Google Form* untuk mempermudah pengumpulan data. Pengisian kuesioner secara daring untuk memudahkan para pegawai KPU Kota Gunungsitoli memudahkan akses pegawai dalam pengisian kuesioner untuk tidak mengganggu aktivitas kerja sehingga pengisian kuesioner dimana saja disaat dan waktu luang pegawai. Peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance (X) terhadap produktivitas pegawai (Y) di Kantor KPU Gunungsitoli. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 29, dan hasil pengujian tersebut disajikan pada pembahasan berikut ini:

1. Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan kuesioner variabel X (*Work-Life Balance*), diperoleh bahwa nilai  $r$  hitung untuk setiap item pernyataan (P1–P9) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel (0,344) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden 33 orang. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel X dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.
2. Hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan variabel Y menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (P1–P10) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,344) pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden 33 orang. Dengan demikian, semua item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid.
3. Hasil pengujian reliabilitas variabel *Work-Life Balance* (X) dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 29, diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,894 dari 9 item pernyataan. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga instrumen variabel X dinyatakan reliabel dengan kategori sangat tinggi.
4. Hasil pengujian reliabilitas variabel produktivitas pegawai (Y) dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 29, diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,931 dari 10 item pernyataan. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga instrumen variabel Y dinyatakan reliabel dengan kategori sangat tinggi.
5. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.
6. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,354 mengindikasikan bahwa apabila variabel *Work-Life Balance* (X) bernilai nol, maka nilai produktivitas pegawai tetap berada pada angka 4,354. Artinya, produktivitas pegawai tetap ada meskipun tanpa pengaruh *Work-Life Balance*. Sementara itu, koefisien regresi *Work-Life Balance* sebesar 1,069 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Work-Life Balance* Akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 1,069 satuan. Dengan demikian, semakin tinggi penerapan *work-life balance*, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai oleh pegawai.
7. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,847. Nilai ini berada pada rentang 0,80 – 1,000 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara *work-life balance* dengan produktivitas pegawai.
8. Hasil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,717, yang berarti *work-life balance* mampu menjelaskan variasi perubahan produktivitas pegawai sebesar 71,7%, sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
9. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 8,854 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,693 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work-life balance* (X) terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Artinya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dimaknai bahwa variabel *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor KPU Gunungsitoli. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, serta uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian konsisten digunakan dalam mengukur variabel yang diteliti.

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa nilai rata-rata *work-life balance* berada pada kategori baik, yang berarti mayoritas pegawai mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Baik secara pengukuran keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan dan kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, Kemampuan kerjasama dengan tim, disiplin dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya mampu membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan keluarga, tetapi juga merasa terlibat serta puas dalam kedua aspek kehidupan tersebut.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa pegawai KPU Gunungsitoli memiliki sikap positif dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga. Kondisi tersebut berdampak langsung pada meningkatnya produktivitas, baik dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif maupun dalam memberikan pelayanan publik terkhususkan pada pelaksanaan pemilu. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja yang baik, tetapi juga oleh perhatian terhadap keseimbangan kehidupan pegawai.

Ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulfa (2024) judul penelitian "Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Mercure Hotel Padang". Menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Mercure Hotel Padang. Penelitian tersebut menemukan bahwa sebesar 42,4% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance*, sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Senada dengan penelitian Fauziah et al., (2024) dengan judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya" menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Artinya secara nyata pengaruh *work-life balance* terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Semakin baik *work life balance* maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai *Work-Life Balance* dan produktivitas pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai KPU Kota Gunungsitoli, apabila diterapkan secara efektif, terbukti mampu meningkatkan produktivitas. Semakin baik *Work-Life Balance* tercapai, maka semakin tinggi pula produktivitas pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, tentang *Work-Life Balance* (X) terhadap produktivitas pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dapat mempengaruhi produktivitas pegawai di Kantor KPU Gunungsitoli, hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai thitung sebesar 8,854 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,036, yang artinya bahwa hipotesis  $H_a$  dapat diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga, dengan adanya pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas pegawai di Kantor KPU Gunungsitoli, mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pada uji regresi sederhana pada variabel *Work-Life Balance* (X) dengan nilai konstanta sebesar 4,354, artinya, produktivitas pegawai tetap ada meskipun tanpa pengaruh *Work-Life Balance*. Sementara itu, koefisien regresi *Work-Life Balance* sebesar 1,063 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Work-Life Balance*, akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 1,069 satuan. Dengan demikian, semakin tinggi penerapan *work-life balance*, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai oleh pegawai. Pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,717. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi perubahan produktivitas pegawai, yaitu sebesar 71,7%. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai. Sementara itu, masih terdapat 28,3% variasi produktivitas pegawai yang

dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta faktor lingkungan kerja yang tidak menjadi fokus kajian penelitian ini.

## Referensi

1. Fadhli, N., & Mahendra, Z. (2024). *Pengaruh WORK-LIFE BALANCE terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru*. Jamek(Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan), 04(03), 353–364.
2. Fauziah, S., et. al. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya Universitas Perjuangan Tasikmalaya*, Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(4), 364–376.
3. Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Utami, R. B. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Literasi Nusantara Abadi Grup.
4. Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). *Pengaruh WORK-LIFE BALANCE Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization*. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPKMN), 4(3), 2915–2922. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPKMN), 4(3), 2915–2922.
5. Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. In CV. Pustaka Ilmu (Vol. 5, Issue 1).
6. Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). *Pengaruh WORK-LIFE BALANCE, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)*. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
7. Jamillah Kamillaeni., Setyanti, S.W.H., Mufidah, A., (2023) *WORK-LIFE BALANCE, Self Efficacy, Employee Engagement Dan Kinerja Pegawai*. Jawa Barat CV. Sains Media Indonesia.
8. Lestari, N., Efendi, A., & Jubaidi. (2025). *Pengaruh WORK-LIFE BALANCE Terhadap Produktivitas Kerja Di Kalangan Generasi Z Pada Outlet Pizza Hut Di Kota Samarinda*. Management Journal, 10(1), 264–270.
9. 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.
10. Low Sui Pheng, B. K. Q. C. (2019). *Work-Life Balance in Construction*. In Springer Singapore. [https://doi.org/10.15396/eres2015\\_edu\\_101](https://doi.org/10.15396/eres2015_edu_101)
11. Luthans, F., & Avolio, B. J. (2020). *The "Point" of positive organizational behavior*. Journal of Organizational Behavior, 291–307. <https://doi.org/10.1002/job.589>
12. Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. In Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
13. Nurfitriani. (2023). *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. In IAIN Parepare Nusantara Press.
14. Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). *Model Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan : A SCHEMATIC LITERATURE REVIEW*. Journal of Industrial Engineering & Management Research (Jiemar), 1(2), 2722–8878. <http://www.jiemar.org>
15. Raden Soebartika, & Ida Rindaningsih. (2023). *Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo*. MAMEN: Jurnal Manajemen, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
16. Rianti, M. V. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan WORK-LIFE BALANCE Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk (Bank Jatim Cabang Pasuruan)*. YUME : Journal of Management, 8(1), 706–718.
17. Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. In KBM Indonesia. KBM Indonesia.
18. Saputra, A. F. (2025). *WORK-LIFE BALANCE di Dunia Kerja*. In PACE.
19. Sembiring, T. B. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Sosial: Teori dan Praktik*. In Saba Jaya Publisher.
20. Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. In Kencana.
21. Sirgy, M. J., & Lee, Dong, J. (2023). *WORK-LIFE BALANCE : HR Training for Employee Personal Interventions*. In British Library (Vol. 43, Issue 1).
22. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Dan R & D*. In Alfabeta Bandung.
23. Siregar, Syofian, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*, Kencana, Jakarta.
24. Tsauri, S. (2013). *MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia*. In STAIN Jember Press.
25. Wijaya, Candra., dan Manurung, Ojak., (2021). *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Kencana. In R. Hidayat (Ed.), Proceedings of the National Academy of Sciences (I). Kencana.
26. Wirawan, S. A. R., & Sukmarani. (2023). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales*. Manasa, 12(1), 76–87. <https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4484>
27. Zulfa, N. H. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Kajian Pariwisata Perhotelan, 2(2), 101–106. <https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i2.4017>