



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2285-2293

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

Peranan Kedisiplinan Kerja, Keseimbangan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Angelica Bercat Carina Marbun¹, Mislan Sihite², Junika Napitupulu³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

angelicamarbun03@gmail.com, mislansihite1@gmail.com, junica.nptu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan yang berjumlah 42 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diketahui kedisiplinan kerja, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,613 yang berarti bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan kerja, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 61,3%, sedangkan sisanya sebesar 38,7% adalah variabel atau faktor lain.

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, Keseimbangan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

1. Latar Belakang

Produktivitas kerja adalah sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan jasa dari tenaga kerja. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok, maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan sumber daya. Produktivitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan sangat penting karena berhubungan langsung dengan pelayanan publik yang esensial, seperti pengurusan KTP, akta kelahiran, akta kematian, dan dokumen kependudukan lainnya.

Produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja. Kedisiplinan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan dan jadwal yang ditetapkan, sehingga meningkatkan efisiensi dan pencapaian target organisasi. Keseimbangan kerja, yang melibatkan kemampuan pegawai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sangat penting untuk menjaga motivasi dan kesehatan mental, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas jangka panjang. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, memainkan peran penting dalam meningkatkan kenyamanan dan fokus pegawai selama bekerja. Fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan dukungan dari pimpinan menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Ketiga aspek ini saling berhubungan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi, terutama dalam menciptakan pegawai yang produktif dan berdaya saing.

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ketika pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih terorganisir dalam menyelesaikan tugas, mengikuti aturan perusahaan, dan menjaga komitmen terhadap waktu kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, sehingga produktivitas dapat meningkat. Pegawai yang disiplin biasanya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang berkualitas. Mereka juga lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi karena mematuhi jadwal kerja, prosedur, dan tanggung jawab mereka. Kedisiplinan juga mendorong kerja sama tim yang efektif karena semua anggota mengikuti aturan yang sama. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai

target operasional dan strategis secara lebih efisien. Oleh karena itu, membangun kedisiplinan yang kuat melalui pelatihan, pengawasan, dan penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Keseimbangan kerja (*work-life balance*) juga dapat meningkatkan produktivitas kerja, ketika pegawai mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka cenderung lebih sehat secara fisik dan mental, sehingga dapat bekerja dengan fokus dan efisiensi yang tinggi. Keseimbangan ini membantu mengurangi stres dan kelelahan kerja, yang sering menjadi penyebab penurunan produktivitas. Pegawai dengan keseimbangan kerja yang baik lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu karena mereka merasa dihargai oleh perusahaan. Mereka juga memiliki energi yang cukup untuk berkontribusi secara maksimal tanpa merasa terbebani oleh tekanan kerja yang berlebihan. Dengan menciptakan kebijakan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja fleksibel atau opsi kerja jarak jauh, perusahaan dapat mendukung keseimbangan kerja pegawai. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus dan efektif. Faktor seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, fasilitas kerja yang lengkap, serta hubungan positif antarpegawai berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja, mereka lebih termotivasi dan antusias dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, dukungan dari atasan dan rekan kerja juga berkontribusi pada peningkatan semangat kerja. Lingkungan yang inklusif dan kolaboratif membantu pegawai merasa dihargai dan terlibat, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk mencapai target perusahaan. Dengan demikian, investasi dalam perbaikan lingkungan kerja adalah langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif deskriptif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2.2 Populasi Dan Sampel

2.2.1 Populasi

Sugiyono (2017:135), menyatakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan yaitu sebanyak 42 orang pegawai.

2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan yang berjumlah 42 responden.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Wawancara
Mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.
2. Metode Angket (Kuisisioner)
Memberikan suatu daftar pernyataan yang telah dibuat dan ditentukan urutan serta formatnya oleh peneliti kepada responden kemudian diberi skor sesuai dengan skala *likert*.
3. Studi Pustaka
Mengumpulkan data dan mempelajari informasi serta data yang diperoleh dari buku, jurnal, dan situs internet yang dapat menjadi referensi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah distribusi data mempunyai perbedaan yang signifikan atau tidak

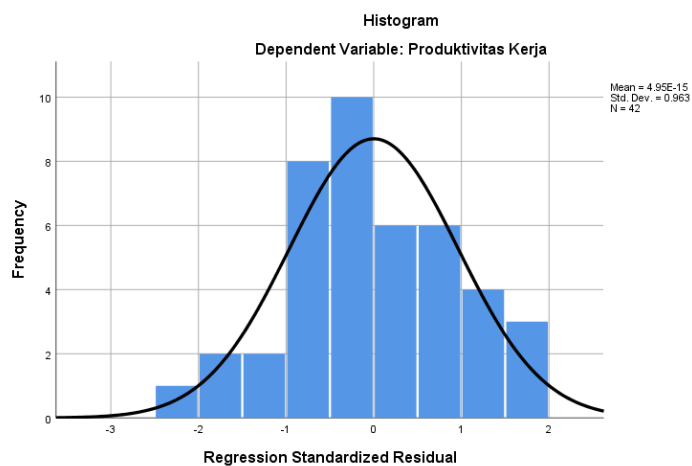
dengan nilai standar baku. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh hasil pengujian uji normalitas berikut ini.

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13571278
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.059
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Berdasarkan Tabel 3.1, diketahui nilai *Asym Sig. (2-tailed)* berjumlah $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

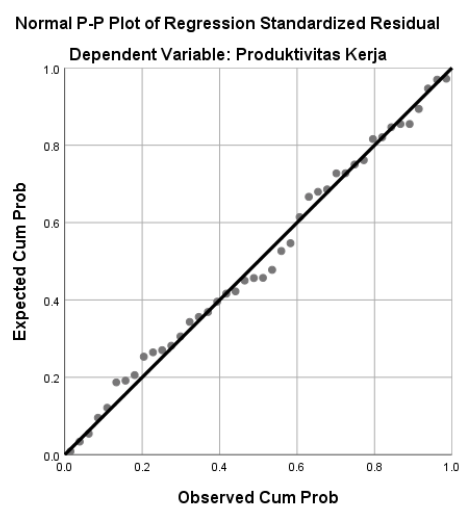


Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Gambar 3.1

Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan Gambar 3.1 kurva histogram membentuk pola lonceng atau dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal



DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.842>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Gambar 3.2

Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Berdasarkan gambar 3,2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil pengujian multikolinieritas sebagai berikut.

Tabel 3.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.391	.493		
	Kedisiplinan Kerja	.392	.064	.982	1.018
	Keseimbangan Kerja	.279	.103	.915	1.093
	Lingkungan Kerja	.235	.084	.908	1.101
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dilihat bahwa nilai VIF dari variabel kedisiplinan kerja sebesar 1,018, keseimbangan kerja sebesar 1,093, dan lingkungan kerja sebesar 1,101 seluruh nilai VIF < 10. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

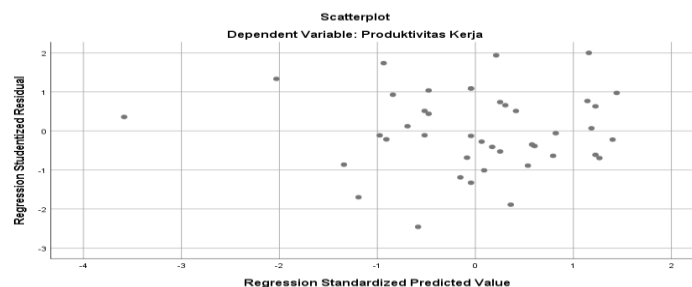
Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil pengujian multikolinieritas sebagai berikut.

Tabel 3.3 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.062	.276		.226	.823
	Kedisiplinan Kerja	-.026	.036	-.110	-.718	.477
	Keseimbangan Kerja	.106	.057	.293	1.837	.074
	Lingkungan Kerja	-.072	.047	-.244	-1.526	.135
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Dari tabel 3.3 nilai signifikansi dari variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,477, keseimbangan kerja sebesar 0,074, dan lingkungan kerja sebesar 0,135, seluruh nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Gambar 3.3 Hasil Analisis Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3.3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengumpul serta menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu y,hal ini menunjukan tidak terjadi heterokedastisitas

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda di gunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (tergantung) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil pengujian uji regresi linear berganda.

Tabel 3.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.391	.493		.793	.433
	Kedisiplinan Kerja	.392	.064	.604	6.163	.000
	Keseimbangan Kerja	.279	.103	.276	2.721	.010
	Lingkungan Kerja	.235	.084	.287	2.810	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 25 didapatkan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 0,391 + 0,392X_1 + 0,279X_2 + 0,235X_3$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,391 yang berarti, jika kedisiplinan kerja, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka nilai produktivitas kerja sebesar 0,391.
2. Koefisien kedisiplinan kerja (X_1) sebesar 0,392 artinya jika variabel kedisiplinan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,392 satuan, dengan asumsi variabel yang lain nol.
3. Koefisien keseimbangan kerja (X_2) sebesar 0,279 artinya jika variabel keseimbangan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,392 satuan, dengan asumsi variabel yang lain nol.
4. Koefisien lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,235 artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,235 satuan, dengan asumsi variabel yang lain nol.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji ini disebut juga uji t parsial, karena kita menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah (parsial). Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} (n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = \frac{0,05}{2} (42-4-1) = 0,0025;37$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,026.$$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil pengujian uji t sebagai berikut.

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.391	.493		.793	.433
	Kedisiplinan Kerja	.392	.064	.604	6.163	.000
	Keseimbangan Kerja	.279	.103	.276	2.721	.010
	Lingkungan Kerja	.235	.084	.287	2.810	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel uji t 3.5 dapat disimpulkan bahwa :

1. Kedisiplinan Kerja
Diketahui nilai t hitung kedisiplinan kerja sebesar 6,163 > t tabel 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak, H_1 diterima dengan demikian kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Keseimbangan Kerja
Diketahui nilai t hitung keseimbangan kerja sebesar 2,721 > t tabel 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 < 0,05. Maka H_0 ditolak, H_2 diterima dengan demikian keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Lingkungan Kerja
Diketahui nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 2,819 > t tabel 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak, H_3 diterima dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan dalam analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel atau nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari α (biasanya 0,05), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. H_0 diterima, jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima, jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = (df_1 ; df_2)$$

$$= k-1 ; n-k$$

$$= 4-1 ; 42-4$$

$$= 3 ; 38$$

$$= 2,85$$

Maka nilai F tabel adalah 2,85

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil pengujian uji F sebagai berikut.

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.349	3	.450	22.626	.000 ^b
	Residual	.755	38	.020		
	Total	2.104	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.842>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kedisiplinan Kerja , Keseimbangan Kerja

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 3.6 diperoleh F hitung sebesar 22,626 > F tabel 2,85 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak, H_4 diterima jadi variabel kedisiplinan kerja, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien adjusted digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.613	.140968111212729
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kedisiplinan Kerja , Keseimbangan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber : Hasil *Output* SPSS 25,2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 4.20 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,613 yang berarti bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan kerja, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 61,3%, sedangkan sisanya sebesar 38,7% adalah variabel atau faktor lain.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kedisiplinan kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, kebijakan, dan standar yang berlaku di lingkungan kerja. Kedisiplinan ini mencakup ketepatan waktu, ketaatan pada perintah atasan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta menjaga etika dan norma kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas kerja adalah ukuran efektivitas dan efisiensi seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output (hasil kerja) dalam kurun waktu tertentu, dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Semakin tinggi produktivitas kerja, semakin banyak hasil yang dicapai dengan usaha dan waktu yang sama atau lebih sedikit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, jam kerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas, serta mengurangi tingkat keterlambatan dan absensi. Dengan demikian, pelayanan administrasi kependudukan menjadi lebih optimal, yang berdampak pada kepuasan masyarakat. Hal ini akan meningkatkan volume dan kualitas output kerja dalam waktu yang sama. Selain itu, hasil penelitian ini juga mengindikasikan perlunya kebijakan yang lebih ketat dalam pengawasan kedisiplinan, seperti penerapan sanksi bagi pelanggar dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki disiplin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Asriningtyas, dan Kusumayadi (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017:193), yang menyatakan kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin yang tinggi, produktivitas kerja pegawai akan meningkat karena mereka bekerja sesuai dengan aturan dan waktu yang ditentukan."

3.4.2 Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keseimbangan kerja atau lebih dikenal dengan istilah *work-life balance* adalah suatu kondisi di mana seseorang mampu mengatur dan membagi waktu serta energi secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (keluarga, sosial, kesehatan, dan aktivitas lainnya), sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis dan saling mendukung. Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam

menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien dalam waktu tertentu. Produktivitas tidak hanya mengukur jumlah output, tetapi juga kualitas hasil kerja dibandingkan dengan input (waktu, tenaga, biaya) yang digunakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Keseimbangan kerja yang baik mengurangi stres dan kelelahan yang dapat mengganggu kinerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja, seperti jam kerja yang fleksibel atau kesempatan untuk cuti yang cukup, memungkinkan karyawan untuk menjaga kondisi fisik dan mental yang optimal. Karyawan yang merasa diperhatikan kebutuhan pribadi dan kesejahteraannya akan lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Selain itu, keseimbangan kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan masyarakat. Temuan ini menunjukkan pentingnya dukungan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan guna meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fadhli, dkk (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Greenhaus dan Allen (2011) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas kerja.

3.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan ini mencakup aspek fisik maupun non-fisik di tempat kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan, keselamatan, serta produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan output (hasil kerja) secara optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia (seperti waktu, tenaga, dan biaya) secara efisien dan efektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, fasilitas yang memadai, serta hubungan yang harmonis antar rekan kerja turut berperan penting dalam menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang positif cenderung merasa lebih dihargai, termotivasi, dan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres, ketegangan, dan rendahnya semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak buruk pada produktivitas. Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya perhatian terhadap kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, seperti ketersediaan ruang kerja yang nyaman, suasana yang saling mendukung antar individu, serta dukungan atasan yang dapat memperkuat ikatan antar karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Linggi dkk (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Wirawan (2012:5) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

3.4.4 Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keseimbangan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis t dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan organisasi. Disiplin kerja, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tersebut. Menurut Sinambela (2018:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja secara teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan standar kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Selanjutnya, keseimbangan kerja atau *work-life balance* juga turut memengaruhi produktivitas.

Wardani dan Firmansyah (2021:7) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan kedua aspek ini, mereka akan memiliki kondisi mental yang lebih baik, stres yang rendah, dan motivasi kerja yang tinggi. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting. Menurut Nitisemito (2015:109), lingkungan kerja

mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dibuat Kesimpulan: Terdapat pada penelitian ini bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan. Terdapat pada penelitian ini bahwa keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan. Terdapat pada penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan. Terdapat pada penelitian ini bahwa kedisiplinan kerja, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,613 yang berarti bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan kerja, keseimbangan kerja, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 61,3%, sedangkan sisanya sebesar 38,7% adalah variabel atau faktor lain.

Referensi

1. Defitriana Asriningtyas, dan Firmansyah Kusumayadi. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Bima. Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
2. Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
3. Hermin Yanti Toding Linggi, Dian Intan Tangkeallo, Randi Tangdialla. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Economic, Accounting, Management and Business*. Vol. 7, No. 4, October 2024
4. Huda Pramana, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Journal of Islamic Education Management* Volume 3 Nomor 2 (2023)
5. Hudson. (2005). The Case for Work/Life Balance. 20:20 Series E-book The Case for Work-Life Balance: Closing The Gap Between Policy and Practice. Hudson Highland Group: Sydney.
6. McDonald, P., & Bradley, L. M. (2018). The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Australia: Hudson Highland Group. Inc.
7. Nitisemito, Alex. (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
8. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
9. Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
10. Sihite, Mislan, Albanjari, Fatkhur Rohman, Sinurat, Elperida Juniarni, Kustina, Ketut Tanti, Sudarijati, Andriani, Jeni, Ernawati, Hutapea, Jhoni Maslan, Magfirah, Irianto, Jusuf, Lestari, Veronika Nugraheni Sri, Suryani, Umi, Awa, Risambessy, Agusthina, Wikaningtyas, Ratri, Sitanggang, Rohana Demak Marina. (2023). MSDM (Menyongsong Era Disrupsi). Bandung: CV Media Sains Indonesia
11. Silpa Fauziah, Arga Sutrisna, Nita Fauziah Oktaviani. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 2 No. 4 Agustus 2024
12. Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
13. Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
14. Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). Work-life balance para pekerja buruh. Bojong Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.