



## Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang

Dinda Tri Sandi, Bachtiar Arifudin Husain

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[dindatrisandi286@gmail.com](mailto:dindatrisandi286@gmail.com), [dosen01773@unpam.ac.id](mailto:dosen01773@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan dengan teknik sampling jenuh dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 27 melalui uji regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang”, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada responden. pengujian hipotesis secara inferensial, terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban pada masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh hasil koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,535 maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* (*X1*) dan Stres Kerja (*X2*) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,5% terhadap Produktivitas karyawan (*Y*). Berdasarkan hasil uji hipotesis uji F diperoleh hasil nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar (32,776 > 3,16). Hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu, secara simultan variabel *Work-Life Balance* (*X1*) dan Stres Kerja (*X2*) terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (*Y*) atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan *Work-Life Balance* berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Sementara itu, Stres Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial, tetapi bersama *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan, sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, yang perilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menekankan bahwa sumber daya manusia memiliki potensi yang harus dikelola secara optimal agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Dalam praktiknya, manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat dengan *work-life balance* dan stres kerja karyawan. Sutrisno menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, serta kurangnya dukungan organisasi dapat memicu stres kerja dan menurunkan produktivitas karyawan. Fenomena tersebut juga ditemukan di PT Sarana Prasanti Mandiri, di mana tuntutan pekerjaan yang tinggi berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen yang kurang optimal dapat berdampak pada meningkatnya stres kerja dan menurunnya produktivitas karyawan, sehingga penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan menjadi penting untuk dilakukan.

Fenomena mengenai *work-life balance* dan stres kerja ini banyak terjadi di berbagai perusahaan, terutama pada era pasca pandemi yang menuntut karyawan untuk lebih adaptif. Perubahan pola kerja, sistem target yang semakin tinggi, serta tuntutan untuk selalu memberikan hasil maksimal, seringkali membuat karyawan kesulitan menjaga keseimbangan hidupnya. Kondisi ini diperparah dengan beban kerja yang menumpuk dan lingkungan kerja yang penuh tekanan sehingga berpotensi menimbulkan stres.

Perusahaan perlu menyadari bahwa *work-life balance* dan stres kerja bukan hanya sekadar isu personal karyawan, tetapi juga berdampak langsung terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi serta terhindar dari stres kerja akan lebih fokus, loyal, dan produktif. Sebaliknya, perusahaan yang mengabaikan faktor-faktor tersebut berisiko menghadapi masalah rendahnya produktivitas, meningkatnya turnover, hingga menurunnya daya saing.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting dilakukan penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi produktivitas kerja, serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.

Tabel berikut menyajikan hasil analisis mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang. Data yang digunakan berasal dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden, kemudian diolah menggunakan metode analisis statistik. Tujuan dari penyajian tabel ini adalah untuk menunjukkan sejauh mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*Work-Life Balance*) serta tingkat stres kerja mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Melalui tabel ini, diharapkan dapat terlihat hubungan dan arah pengaruh dari kedua variabel bebas (*Work-Life Balance* dan Stres Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Karyawan), baik secara parsial maupun simultan :

**Tabel 1 Fenomena Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang 11 Oktober 2025**

| No | Fenomena                                                                  | Kondisi Yang Terjadi                                              | Dampak Terhadap Produktivitas                               |
|----|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1  | Jam kerja yang panjang                                                    | Karyawan sulit mengatur waktu pribadi, kelelahan, stres meningkat | Penurunan motivasi kerja, meningkatnya turnover             |
| 2  | Beban kerja tinggi                                                        | Menimbulkan tekanan dan stres kerja                               | Menurutnya kualitas hasil kerja, banyak kesalahan           |
| 3  | Konflik Peran                                                             | Karyawan merasa tidak puas, muncul ketegangan emosional           | Produktivitas menurun, loyalitas berkurang                  |
| 4  | Lingkungan kerja penuh tekanan                                            | Meningkatnya stres dan kelelahan mental                           | Tingkat absensi meningkat, target perusahaan tidak tercapai |
| 5  | <i>Work-life balance</i> yang baik (jam kerja fleksibel, dukungan atasan) | Karyawan lebih seimbang, puas, dan termotivasi                    | Produktivitas meningkat, kinerja perusahaan optimal         |

Sumber: PT. Sarana Prasanti Mandiri Tangerang 2026

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa fenomena *work-life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Karyawan di PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang :

1. Fenomena jam kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, konflik peran, serta lingkungan kerja penuh tekanan terbukti menimbulkan dampak negatif berupa meningkatnya stres, kelelahan fisik maupun mental, menurunnya motivasi kerja, serta meningkatnya tingkat absensi. Dampak ini secara langsung menurunkan produktivitas karyawan.
2. Sebaliknya, kondisi *work-life balance* yang baik, seperti adanya fleksibilitas jam kerja dan dukungan organisasi, dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan stres, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan.
3. Dengan demikian, fenomena tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh sejauh mana perusahaan mampu menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta meminimalkan faktor-faktor penyebab stres kerja.

Setelah memaparkan fenomena *work-life balance* dan stres kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Tabel 1, maka diperlukan penjelasan lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini. Ringkasan variabel disusun untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai definisi konseptual serta indikator yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan instrumen penelitian. Dengan demikian, variabel yang diteliti memiliki landasan teori yang kuat dan dapat diukur secara sistematis. Adapun ringkasan variabel penelitian dalam skripsi ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

**Tabel 2 Ringkasan Variabel Work-life Balance (X1)**

| Variabel                      | Definisi                                                                                                                                                                               | Indikator                                                                                                                                                          | Data Survei Awal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Work-life Balance</i> (X1) | Kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu menjalankan kedua peran secara harmonis tanpa menimbulkan konflik (Armstrong & Taylor) | 1. <i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)<br>2. <i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan)<br>3. <i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan) | Hasil survei awal menunjukkan 40% responden menyatakan perusahaan telah memberikan fleksibilitas kerja yang cukup, sedangkan 45% responden menyatakan tidak setuju dan 15% menjawab netral. Selain itu, hanya 38% responden yang merasa puas terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan 50% responden menyatakan belum puas dan 12% menjawab netral. |

Sumber: PT. Sarana Prasanti Mandiri Tangerang 2026

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan variabel *Work-life Balance* (X1) diukur melalui indikator *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Berdasarkan hasil survei awal, sebagian besar karyawan masih merasakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum berjalan secara optimal. Hal tersebut terlihat dari masih rendahnya tingkat kepuasan terhadap *work-life balance* yang dirasakan karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kebijakan yang dapat mendukung keseimbangan kehidupan kerja agar produktivitas karyawan dapat meningkat.

**Tabel 3 Ringkasan Variabel Stres Kerja (X2)**

| Variabel         | Definisi                                                                                                                                    | Indikator                                                                                                                                                      | Data Survei Awal                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stres kerja (X2) | Keadaan ketegangan fisik dan psikologis yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dalam memenuhinya (Sutrisno) | 1. Beban Kerja Berlebihan<br>2. Tekanan Waktu Kerja<br>3. Kelelahan Fisik dan Mental<br>4. Ketegangan Emosional<br>5. Penurunan Kualitas dan Efektivitas Kerja | Hasil survei awal menunjukkan 65% responden menyatakan jam kerja sering mengganggu waktu pribadi, sedangkan 20% tidak setuju dan 15% netral. Selain itu, 70% responden menyatakan beban kerja terlalu berat, sedangkan 18% tidak setuju dan 12% netral. |

Sumber: PT. Sarana Prasanti Mandiri Tangerang 2026

Berdasarkan Tabel.3, variabel Stres Kerja (X2) diukur melalui indikator beban kerja, tekanan waktu kerja, kelelahan fisik dan mental, ketegangan emosional, serta penurunan kualitas dan efektivitas kerja. Hasil survei awal

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengalami tekanan kerja yang tinggi. Tingginya beban kerja dan terganggunya waktu pribadi mengindikasikan bahwa stres kerja masih menjadi salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan.

**Tabel 4 Ringkasan Variabel Produktivitas (Y)**

| Variabel          | Definisi                                                                                                                                                      | Indikator                                                                                                     | Data Survei Awal                                                                                                                                                |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Produktivitas (Y) | Sikap mental yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dalam bekerja, sehingga kinerja yang dicapai senantiasa lebih baik dari waktu ke waktu (Sutrisno) | 1. Kemampuan Kerja<br>2. Hasil Kerja<br>3. Kualitas Kerja<br>4. Semangat dan Etos Kerja<br>5. Efisiensi Kerja | Hasil survei awal menunjukkan 55% responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan 25% responden tidak setuju dan 20% menjawab netral. |

Sumber: PT. Sarana Prasanti Mandiri Tangerang 2026

Berdasarkan Tabel .4, variabel Produktivitas Karyawan (Y) diukur melalui indikator kemampuan kerja, hasil kerja, kualitas kerja, semangat dan etos kerja, serta efisiensi kerja. Hasil survei awal menunjukkan bahwa meskipun lebih dari separuh responden mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih terdapat karyawan yang mengalami kendala dalam mempertahankan produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan masih dipengaruhi oleh kondisi work-life balance dan tingkat stres kerja yang dialami selama bekerja.

Untuk memperkuat latar belakang penelitian, penulis melakukan survei awal.

**Tabel 5 Hasil Survei Awal Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Produktivitas Karyawan di PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang 11 Oktober 2025**

| No | Pernyataan                                                                                         | Jawaban “Setuju/sangat setuju” | Jawaban “Tidak setuju/sangat tidak setuju” | Netral |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------|--------|
| 1  | Saya sering merasa jam kerja mengganggu waktu pribadi saya. (Stres kerja)                          | 65%                            | 20%                                        | 15%    |
| 2  | Saya merasa Perusahaan memberikan fleksibilitas kerja yang cukup. ( <i>Work-life balance</i> )     | 40%                            | 45%                                        | 15%    |
| 3  | Saya sering merasa beban kerja terlalu berat. (Stres kerja)                                        | 70%                            | 18%                                        | 12%    |
| 4  | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. (Produktivitas)                                    | 55%                            | 25%                                        | 20%    |
| 5  | Saya puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. ( <i>Work-life balance</i> ) | 38%                            | 50%                                        | 12%    |

Sumber: PT. Sarana Prasanti Mandiri Tangerang 2026

Berdasarkan Tabel.5, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Hal ini terlihat dari hasil survei di mana 65% responden menyatakan bahwa jam kerja sering mengganggu waktu pribadi, dan 70% karyawan merasa beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berat. Selain itu, hanya 40% karyawan yang menilai bahwa perusahaan sudah memberikan fleksibilitas kerja yang cukup, sementara 50% responden justru mengaku belum puas dengan work-life balance yang mereka rasakan.

Kondisi ini tentu berdampak pada produktivitas. Hanya 55% karyawan yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sementara sisanya merasa terkendala baik karena tekanan kerja maupun ketidakseimbangan dalam mengatur waktu. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang tinggi serta kurangnya keseimbangan kehidupan kerja dapat berimplikasi langsung terhadap menurunnya produktivitas karyawan.

Dengan demikian, hasil survei awal ini memperkuat urgensi penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel tersebut, serta menghasilkan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus kinerja organisasi.

Fenomena ini memperkuat dugaan bahwa *work-life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas karyawan.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu *Work-Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2), serta satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui serta menguji seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui analisis statistik. Dengan demikian, penelitian ini dirancang secara sistematis dan terstruktur sejak tahap perencanaan hingga analisis data untuk memperoleh hasil yang objektif dan dapat diuji secara empiris. Setelah menjelaskan jenis penelitian yang digunakan, maka selanjutnya akan diuraikan mengenai tempat dan waktu penelitian yang menjadi lokasi serta periode pelaksanaan penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang, yang berlokasi Jl. Jalur Sutera Tim. No.16A. No.10, RT.001/RW.015, Kunciran, Kec. Pinang, Kota Tangerang, Banten 15143. Perusahaan ini dipilih secara purposive (bertujuan) karena dianggap relevan dengan topik penelitian, yaitu memiliki

maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang yang memiliki keterkaitan langsung dengan aktivitas operasional perusahaan dan relevan dengan variabel penelitian, yaitu *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan. Jumlah tersebut ditetapkan berdasarkan data kepegawaian perusahaan pada tahun penelitian berlangsung. Berikut jumlah populasi berdasarkan status karyawan:

**Tabel 6 Jumlah Karyawan di PT Sarana Prasanti Mandiri**

| No | Status Karyawan        | Jumlah |
|----|------------------------|--------|
| 1  | Sales Manajer          | 1      |
| 2  | Sales                  | 6      |
| 3  | <i>Finance Staff</i>   | 2      |
| 4  | <i>Staff Design</i>    | 8      |
| 5  | <i>Site Supervisor</i> | 3      |
| 6  | <i>Staff Produksi</i>  | 25     |

|                 |                  |    |
|-----------------|------------------|----|
| 7               | Staff Purchasing | 10 |
| 8               | Kepala Gudang    | 2  |
| 9               | Manajer Produksi | 1  |
| 10              | HRD              | 2  |
| Jumlah Populasi |                  | 60 |

Sumber: PT. Sarana Prasanti Mandiri Tangerang 2026

Setelah menetapkan populasi penelitian, langkah berikutnya adalah menentukan jumlah sampel serta teknik pengambilan sampel yang digunakan agar penelitian dapat dilakukan secara efektif dan tetap mewakili populasi secara proporsional. Oleh karena itu, pada subbag berikut akan dijelaskan mengenai teknik sampling dan penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini.

penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 60 karyawan PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teknik sensus (*total sampling*), sehingga tidak dilakukan pengambilan sebagian anggota populasi karena seluruh populasi telah dijadikan sebagai unit observasi. Penggunaan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat dan komprehensif, serta menghindari kesalahan dalam generalisasi karena seluruh anggota populasi dilibatkan secara langsung.

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang”, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada responden.

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang”, analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (SPSS). Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) melalui serangkaian pengujian statistik yang sistematis.

Dengan demikian, teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui pengolahan data numerik hasil kuesioner untuk memperoleh kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Selanjutnya, sebelum dilakukan pengujian hipotesis secara inferensial, terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban pada masing-masing variabel penelitian. Oleh karena itu, pada subbagian berikut akan dijelaskan mengenai analisis deskriptif.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang

$$Y=4,483+0,773X_1$$

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y=4,483+0,773X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,718 yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,515 atau sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,851 > 2,002$ ). Maka dari itu, secara parsial variabel *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amir, Akhmad Jafar (2021:45–58) dan Niswah Brilliantia (2023:201–214), yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan Muhammad Ridi Afandi, Agus

Masrul (2020:112–125.), yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang

$$Y = 20,552 + 0,101X_2$$

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 20,552 + 0,101X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,081 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat rendah. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,007 atau sebesar 0,7% sedangkan sisanya sebesar 99,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(0,630 < 2,002)$ . Maka dari itu, secara parsial variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) atau dengan kata lain  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani & Prasetyo (2024:145–156) serta Pratama & Ramadhan (2022:310–322), yang menyatakan dalam kesimpulannya bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas performa kerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan Sari & Wijaya (2021:215–228) serta Rahman et al. (2023:78–92), yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap produktivitas karyawan.

## 3. Pengaruh simultan antara Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang

$$Y = -0,561 + 0,785X_1 + 0,172X_2 + 4,117$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa Nilai Konstanta ( $a$ ) sebesar -0,561 ini menunjukkan bahwa jika variabel *Work-Life Balance* dan Stres Kerja dianggap konstan maka variabel Produktivitas karyawan akan bernilai -0,561. Koefisien  $b_1$  ( $X_1$ ) = 0,785 menunjukkan bahwa jika *Work-Life Balance* setiap peningkatan, maka Produktivitas karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap. Koefisien  $b_2$  ( $X_2$ ) = 0,172 menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja semakin meningkat maka Produktivitas karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh hasil koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,535 maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,5% terhadap Produktivitas karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil uji hipotesis uji F diperoleh hasil nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $(32,776 > 3,16)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu, secara simultan variabel *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husain et al. (2024: 25–38) serta Harahap & Ramli (2023:2915–2922), yang dalam kesimpulan studinya mengemukakan bahwa integrasi pengelolaan *work-life balance* dan stabilitas tingkat stres kerja secara bersama-sama (simultan) terbukti memberikan kontribusi yang besar dan signifikan dalam memicu produktivitas kerja. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan hasil riset Pratama & Wijaya (2022:148–159) yang menunjukkan bahwa kombinasi interaksi variabel kenyamanan kerja psikososial dan manajemen stres tidak memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap output produktivitas kerja karyawan di sektor operasional secara simultan.

## 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode statistik uji regresi parsial (uji  $t$ ) dan uji regresi simultan (uji  $F$ ) yang mana sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta analisis koefisien korelasi dan determinasi. Berdasarkan pengujian dan analisis data pada penelitian ini, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1). Variabel *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) pada PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} >$

$F_{\text{tabel}}$  yaitu  $(8,045 > 2,002)$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05  $(< 0,001 < 0,05)$ . Nilai koefisien determinasi parsial (R-Square) menunjukkan pengaruh sebesar 0,515, yang artinya variabel *Work-Life Balance* berkontribusi dalam menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 51,5%, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. 2). Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) pada PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $(0,630 < 2,002)$  dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05  $(0,126 > 0,05)$ . Nilai koefisien determinasi parsial (R-Square) hanya sebesar 0,007, yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja hanya mampu menjelaskan variasi variabel produktivitas sebesar 0,7%, sedangkan porsi yang sangat besar yaitu 99,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini. 3). Secara simultan, variabel *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) pada PT Sarana Prasanti Mandiri Tangerang. Hal ini dibuktikan melalui nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $(32,776 > 3,16)$  serta nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai Koefisien Determinasi Simultan (*R-Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,535, yang menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi pengaruh sebesar 53,5% terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ), sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini.

## Reference

1. B. A. Husain, A. B. Santoso, and E. Krisyanto, "Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Kota Tangerang Selatan", *RIGGS*, vol. 5, no. 1, pp. 10978–10985, Apr. 2026. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6187>
2. Desi Tri Kurniawati, Damayanti, Y. D. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 153–162. DOI:10.21776/jki.2024.03.1.13
3. Ekawati E, Kusumayadi F. PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN KOTA BIMA. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*. 2023;2(2):09-20. doi:10.55606/jurrie.v2i2.1548.
4. Gibran MF, Khaeruman K, Abduh EM. Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*. 2024;2(3):110-118. doi:10.59696/investasi.v2i3.48.
5. Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
6. Hardani, H., dkk. (2023). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif* (hlm. 183, 200). Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
7. Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
8. Herlinawati, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Stres Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan ( Studi Kasus Divisi Cuting PT MASplast Poly Film ). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2871–2879. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1744>
9. Hermien Laksmiawati, S. T. A. N. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Correlation Between Job Satisfaction And Employee Performance Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(01), 212–224. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61061>
10. Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224–243. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>
11. Manajemen Sumber Daya Manusia ( SDM ) dan Kewirausahaan Universitas Negeri Malang , Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 4(1), 228–244. DOI:10.58192/ebismen.v4i1.3221
12. Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja , Beban Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadamam Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting AndResearch*, 9(February), 142–155. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1.1709>
13. Putri, A. G. S., Jokolelono, E., Paembonan, L., Yunus, R., & Yunus, S. (2025). Dampak Eksistensi Alfamidi Dan Indomaret Terhadap Ritel Tradisional di Kecamatan Parigi. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(2), 437–452. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i2.4672>
14. Recky Nawano, N. W. (2024). Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 180–186. DOI: <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i2.3788>
15. Rahayu, S., & Husain, T. (2025). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. *JPNM: Jurnal Pustaka Nusantara Multidisiplin*, 3(3). <https://doi.org/10.59945/jpnm.v3i3.611>
16. Revanza, M. R., Ulpah, M., & Hardjowikarto, D. (2025). The Effect of Workload and Worklife Balance on Employee Performance. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 5(3), 2089–2102. DOI: <https://doi.org/10.55927/ijba.v5i3.14354>
17. Rico, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung. *Journal Syntax Idea*, 6(07). DOI: <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i7.3870>
18. Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
19. Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
20. Sutoro, M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi Di. *Scientific Journal Of Reflection:Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1424–1435. DOI: <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.1016>
21. Yunus, Abdul Hamid, Mahfuzat. (2023). Partisipasi Masyarakat dalam Perencanaan Pembangunan di Desa Balentuma Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(10), 1270–1278. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i10.4179>
22. Zulkifli, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 3. No. 2 April 2024*, 3(2), 147–157. DOI: <https://doi.org/10.70704/jpmb.v3i2.262>