



Pengaruh Work Life Balance dan Job Demand terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Nusalima Digdaya Nusantara Jakarta Timur

Muhammad Iksan, Eko Sudarso

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

mhmdiksn47@gmail.com, dosen02070@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Job Demand terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT Nusalima Digdaya Nusantara. Berdasarkan karakteristik tersebut, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada tujuan penelitian untuk mengukur hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif melalui data numerik, sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara statistik dan ditarik kesimpulan secara generalisasi. teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 60 sampel karyawan. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana dan berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Demand (X_2) terhadap diperoleh persamaan regresi $Y = 21,097 + 0,522X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 21,097 mengindikasikan bahwa apabila variabel Job Demand (X_2) bernilai nol, maka Produktivitas Kerja (Y) diperkirakan sebesar 21,097. Koefisien regresi sebesar 0,522 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Job Demand akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,522 satuan. independen (X_1 dan X_2) sebesar 0,486 (Cukup Kuat) dengan seluruh tingkat signifikansi $0,000 < 0,01$. Secara bersama-sama, kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 81,4% ($R^2 = 0,814$) terhadap Produktivitas Kerja, sementara 18,6% sisanya dipengaruhi faktor luar. Berdasarkan uji hipotesis simultan, diperoleh $F_{hitung} (124,649) > F_{tabel} (3,16)$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima

Kata kunci: Work Life Balance, Job Demand, Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Dalam lingkup organisasi global, Sumber Daya Manusia (SDM) diakui sebagai aset paling strategis yang menentukan daya saing dan keberlangsungan sebuah entitas bisnis. Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia bukan sekadar fungsi administratif, melainkan sebuah pendekatan strategis untuk mengelola individu-individu dalam organisasi agar dapat berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan bersama.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana kualitas, kompetensi, dan kesejahteraan SDM dikelola secara seimbang di tengah dinamika perubahan pasar yang semakin kompetitif. Pengelolaan SDM yang efektif mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan aspek psikologis dan kondisi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi bukan hanya sebagai penggerak operasional, tetapi juga entitas sosial yang memiliki kebutuhan personal di luar pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Nusalima Digdaya Nusantara, Jakarta Timur dan salah satu isu yang akan dibahas adalah Work Life Balance. Keseimbangan kehidupan kerja menjadi isu krusial di perusahaan ini mengingat beban kerja yang dinamis menuntut kesiapan fisik dan mental karyawan yang stabil. Terkait variabel tersebut, menurut Saputra dan Masdupi (2025) menyatakan bahwa Work Life Balance adalah keseimbangan sehat antara tuntutan peran kerja dan kehidupan pribadi yang memperkuat keterikatan emosional (komitmen organisasi) karyawan.

Sedangkan Lumunon dalam Muliawati (2020) mendefinisikan Work Life Balance sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi.

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance bukan sekadar pengaturan waktu, melainkan fondasi kesehatan mental yang menjaga motivasi kerja. Di PT Nusalima Digdaya Nusantara, kondisi ini sedang terganggu. Oleh karena itu, berikut data absensi karyawan PT Nusalima Digdaya Nusantara selama periode 2023 – 2025 digunakan untuk menggambarkan kondisi Work Life Balance karyawan, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1
Hasil Prasurvei Work Life Balance Pada Karyawan
PT Nusalima Digdaya Nusantara Jakarta Timur

No	Pernyataan Prasurvei	Jumlah Responden	Ya	%	Tidak	%	Ket
Time Balance							
1	Karyawan merasa waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan tidak mengganggu waktu istirahat/keluarga.	30	8	27%	22	73%	Bermasalah
Involvement Balance							
2	Karyawan mampu memberikan keterlibatan psikologis yang sama baiknya antara urusan kantor dan urusan pribadi.	30	10	33%	20	67%	Bermasalah
Satisfaction Balance							
3	Karyawan merasa puas dengan keseimbangan antara pencapaian karier dan kebahagiaan kehidupan pribadi.	30	12	40%	18	60%	Bermasalah
Rata-rata						66,70%	Rendah

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1, hasil prasurvei terhadap 30 responden menunjukkan bahwa indikator Time Balance memiliki tingkat ketidakseimbangan tertinggi yaitu sebesar 73%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasa waktu kerja mereka mendominasi kehidupan pribadi secara berlebihan, sehingga batas antara urusan profesional dan domestik menjadi kabur. Kondisi ini kemudian berdampak langsung pada rendahnya Satisfaction Balance sebesar 60%, di mana karyawan merasa kurang puas terhadap kualitas hidup mereka akibat habisnya energi untuk tuntutan kantor.

Ketidakseimbangan ini tidak terjadi karena munculnya hambatan pada Work Life Balance di PT Nusalima Digdaya Nusantara diduga kuat berakar dari besarnya tekanan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan setiap harinya. Fenomena ini berkaitan erat dengan variabel Job Demand (Tuntutan Pekerjaan). Ketika volume pekerjaan meningkat tanpa diiringi dengan penyesuaian sumber daya yang memadai, karyawan cenderung akan mengorbankan waktu pribadinya untuk memenuhi standar organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Job Demand adalah akumulasi dari berbagai tekanan tugas baik secara operasional, emosional, maupun mental yang menuntut kapasitas maksimal dari sumber daya karyawan untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Pada PT Nusalima Digdaya Nusantara, indikasi tingginya tuntutan pekerjaan ini sangat terasa, terutama pada beban kerja yang tidak sebanding dengan waktu yang tersedia. Untuk membuktikan hal tersebut, peneliti melakukan prasurvei terhadap 30 responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Data Prasurvei Job Demand Karyawan PT Nusalima Digdaya Nusantara PT Nusalima Digdaya Nusantara Jakarta Timur

No	Pernyataan Prasurvei	Jumlah Responden	Ya	%	Tidak	%	Ket
Work Overload							
1	Karyawan merasa volume pekerjaan harian melebihi kapasitas waktu kerja normal yang ditetapkan.	30	24	80%	6	20%	Bermasalah
Emotional Demands							
2	Karyawan merasa tekanan pekerjaan seringkali menguras energi emosional dan menimbulkan stres.	30	21	70%	9	30%	Bermasalah
Cognitive Demands							
3	Karyawan merasa tingkat konsentrasi dan ketelitian yang diminta tugas sangat tinggi hingga memicu kelelahan mental.	30	19	63%	11	37%	Bermasalah
Rata-rata						71%	Tinggi

Sumber: Data dikelola oleh penulis dengan data dari HR PT Nusalima Digdaya Nusantara (2025)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil menunjukkan bahwa indikator Work Overload (Beban Kerja) menjadi masalah utama yang paling dirasakan oleh karyawan dengan angka sebesar 80%. Hal ini mengonfirmasi bahwa mayoritas karyawan di PT Nusalima Digdaya Nusantara merasa volume pekerjaan yang diberikan sudah melampaui batas kemampuan waktu kerja normal, sehingga memaksa mereka untuk terus melakukan kerja lembur guna memenuhi target.

Tingginya beban kerja ini kemudian berbanding lurus dengan Emotional Demands (70%), yang mencerminkan adanya kelelahan emosional akibat tekanan tugas yang datang terus-menerus tanpa adanya jeda pemulihan yang cukup. Kondisi ini diperparah oleh Cognitive Demands (63%) yang menunjukkan bahwa kompleksitas tugas menuntut konsentrasi tinggi secara persisten, sehingga memicu kelelahan mental (mental fatigue). Akumulasi dari tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi ini pada akhirnya tidak hanya mengganggu kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga secara sistemik menggerus efektivitas organisasi yang bermuara pada penurunan Produktivitas Kerja

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang maksimal melalui efisiensi waktu, ketelitian kualitas, dan pemenuhan volume target yang telah ditetapkan oleh standar perusahaan.

Kondisi produktivitas di PT Nusalima Digdaya Nusantara saat ini berada dalam tahap yang mengkhawatirkan. Ketidakmampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan tugas dan energi psikisnya berdampak pada hasil kerja. Hal ini dibuktikan melalui data prasurvei terhadap 30 responden sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Data Prasurvei Produktivitas Kerja
PT Nusalima Digdaya Nusantara Jakarta Timur

No	Pernyataan Prasurvei	Jumlah Responden	Ya	%	Tidak	%	Ket
Kuantitas Kerja							
1	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah (volume) pekerjaan harian sesuai dengan target yang ditetapkan.	30	11	37%	19	63%	Bermasalah
Kualitas Kerja							
2	Hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah memenuhi standar mutu dan minim kesalahan (<i>zero error</i>).	30	13	43%	17	57%	Bermasalah
Ketepatan Waktu							
3	Karyawan mampu menyerahkan laporan atau hasil tugas tepat sebelum atau sesuai dengan tenggat waktu (<i>deadline</i>).	30	9	30%	21	70%	Bermasalah
Rata-Rata						63,30%	Rendah

Sumber: Data dikelola oleh penulis dengan data dari HR PT Nusalima Digdaya Nusantara (2025)

Berdasarkan Tabel.3 di atas, terlihat jelas bahwa masalah produktivitas yang paling krusial di PT Nusalima Digdaya Nusantara Jakarta Timur terletak pada indikator Ketepatan Waktu, di mana sebanyak 70% responden secara terbuka mengaku sering mengalami kesulitan besar dalam memenuhi tenggat waktu (*deadline*) yang telah ditetapkan perusahaan. Fenomena hambatan waktu ini berkorelasi sangat kuat dengan tingginya beban kerja (*Work Overload*) serta buruknya pembagian waktu (*Time Balance*) yang telah dibahas pada bagian sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa keterlambatan penyelesaian tugas bukan disebabkan oleh kurangnya kompetensi teknis, melainkan karena volume pekerjaan yang datang secara masif telah melampaui kapasitas jam kerja normal karyawan

Kondisi tersebut diperburuk dengan penurunan signifikan pada aspek Kuantitas Kerja (63%) dan Kualitas Kerja (57%), yang semakin mempertegas bahwa performa operasional karyawan saat ini sedang berada pada titik yang tidak optimal. Ketika karyawan dipaksa bekerja di bawah tekanan tuntutan tugas (*Job Demand*) yang ekstrem tanpa adanya keseimbangan hidup (*Work Life Balance*) yang memadai, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental yang kronis. Akibatnya, fokus dalam menjaga ketelitian kerja menurun, tingkat kesalahan meningkat, dan jumlah output yang dihasilkan tidak mampu mencapai target maksimal perusahaan.

Secara keseluruhan, data prasurvei ini memberikan sinyal kuat bahwa rendahnya produktivitas di PT Nusalima Digdaya Nusantara Jakarta Timur merupakan dampak sistemik dari ketidakmampuan organisasi dalam mengelola *Work Life Balance* dan menjaga kesejahteraan psikologis karyawannya. Apabila kondisi ini dibiarkan terus berlanjut tanpa adanya intervensi kebijakan manajemen yang tepat, maka keberlangsungan target jangka panjang perusahaan tidak dapat dikelola secara optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance dan Job Demand Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Nusalima Digdaya Nusantara Jakarta Timur”**

2. Metode Penelitian

penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam melalui pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif menekankan pada makna, pemahaman, dan interpretasi terhadap perilaku, persepsi, serta pengalaman subjek penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif umumnya dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, dengan hasil penelitian disajikan dalam bentuk narasi dan deskripsi, bukan angka.

Berdasarkan karakteristik tersebut, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada tujuan penelitian untuk mengukur hubungan dan pengaruh antarvariabel secara objektif melalui data numerik, sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara statistik dan ditarik kesimpulan secara generalisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Work Life Balance Dan Job Demand Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Nusalima Digdaya Nusantara, sebuah perusahaan berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak di bidang industri pertahanan dan keamanan, manufaktur, serta minyak dan gas. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Setu Cipayung, RT 5/RW 4, Kecamatan Cipayung, Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah sampling jenuh (saturation sampling). Teknik ini dilakukan dengan mengambil seluruh elemen populasi sebagai sampel, sehingga tidak ada elemen yang dikecualikan.

Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT Nusalima Digdaya Nusantara. Seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian, dengan total sebanyak 60 orang karyawan.

Pemilihan metode ini didasarkan pada ukuran populasi yang tergolong kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk melibatkan seluruh karyawan sebagai responden agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan representatif. Dengan menerapkan teknik sampling jenuh, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan data yang menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik pendukung, yaitu penyebaran kuesioner (angket), studi dokumentasi, serta observasi. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berisi daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diukur menggunakan Skala Likert kepada responden. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data sekunder melalui studi dokumentasi berupa profil perusahaan, data jumlah karyawan, serta laporan relevan lainnya yang mendukung topik penelitian. Untuk melengkapi data tersebut, observasi juga dilakukan secara langsung di lokasi penelitian guna memperoleh gambaran umum mengenai lingkungan kerja dan aktivitas operasional.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat signifikan, dengan kata lain Work Life Balance (X_1) dan Job Demand (X_2) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Nusalima Digdaya Nusantara baik secara parsial maupun secara simultan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut

1. Pengaruh Work Life Balance (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work Life Balance (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada penelitian ini. Hal tersebut dibuktikan melalui persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,458 + 0,925X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,458 mengindikasikan bahwa apabila variabel Work Life Balance bernilai nol, maka Produktivitas Kerja diperkirakan sebesar 2,458.

Koefisien regresi sebesar 0,925 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Work Life Balance akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,925 satuan.

Nilai korelasi antara Work Life Balance (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah 0,900 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi ini masuk pada interval 0,80 - 1,000, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara Work Life Balance (X_1) dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,810. Ini berarti bahwa Work Life Balance (X_1) memberikan kontribusi sebesar 81,0% terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan sisanya, yaitu 19,0%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 15,711 > t_{tabel} 2,001 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work Life Balance (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT Nusalima Digdaya Nusantara.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Muhamad Rosandi Aulia, Tinneke Hermina, dan Deri Alan Kurniawan (2025) yang berjudul "Pengaruh Work Life Balance dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD Forzak Garut.", menunjukkan bahwa Work Life Balance (X_1) mempunyai pengaruh positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Pengaruh Job Demand (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Demand (X_2) terhadap diperoleh persamaan regresi $Y = 21,097 + 0,522X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 21,097 mengindikasikan bahwa apabila variabel Job Demand (X_2) bernilai nol, maka Produktivitas Kerja (Y) diperkirakan sebesar 21,097. Koefisien regresi sebesar 0,522 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Job Demand akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,522 satuan.

Nilai korelasi antara Job Demand (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) adalah 0,494 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi ini masuk pada interval 0,40 - 0,599 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara Job Demand (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sedang (Cukup Kuat)**. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,244. Ini berarti bahwa Job Demand (X_2) memberikan kontribusi sebesar 24,4% terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan sisanya, yaitu 75,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t_{hitung} sebesar 4,326 > t_{tabel} 2,001 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Demand (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT Nusalima Digdaya Nusantara.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anis Syamsu Rizal dan Hamsinah, Yayan Sudaryana (2024) yang berjudul "Pengaruh Quality of Work Life, Job Demand, dan Perceived

Organizational Support terhadap Produktivitas Kerja melalui Self Determination pada Airlines Business Career Se-Indonesia" menunjukkan bahwa Job Demand memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Pengaruh Work Life Balance (X_1) dan Job Demand (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work Life Balance (X_1) dan Job Demand (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 0,941 + 0,888X_1 + 0,245X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,941 mengindikasikan bahwa apabila variabel Work Life Balance (X_1) dan Job Demand (X_2) bernilai nol, maka Produktivitas Kerja (Y) diperkirakan sebesar 0,941. Koefisien regresi variabel Work Life Balance sebesar 0,888

menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Work Life Balance akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,888 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi variabel Job Demand sebesar 0,245 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Job Demand akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,245 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi variabel Job Demand sebesar 0,078 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Job Demand akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,078 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai korelasi antara Work Life Balance (X_1) dan Produktivitas Kerja (Y) adalah 0,900, dan antara Job Demand (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) adalah 0,494. Kedua nilai korelasi ini memiliki signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,01, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut sangat signifikan secara statistik. Selain itu, korelasi antara Work Life Balance (X_1) dan Job Demand (X_2) sendiri adalah 0,486, yang menunjukkan hubungan yang Cukup Kuat. Dengan demikian, baik Work Life Balance maupun Job Demand memiliki hubungan dengan Produktivitas Kerja, dan keduanya juga saling berkorelasi satu sama lain.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,814. Ini berarti bahwa Work Life Balance (X_1) dan Job Demand (X_2) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 81,4% terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan sisanya, yaitu 18,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} 124,649 > F_{tabel} 3,16 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Work Life Balance (X_1) dan Job Demand (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT Nusalima Digdaya Nusantara.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Work Life Balance dan Job Demand akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Nusalima Digdaya Nusantara. Dalam latar belakang penelitian, disebutkan bahwa sumber daya manusia (SDM) memiliki peran dominan dalam kegiatan perusahaan, dan pengembangan SDM dapat mendorong kemajuan perusahaan. Dalam menghadapi globalisasi, langkah pertama untuk mencapai Produktivitas Kerja yang profesional adalah memberikan dukungan berupa pelatihan dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa temuan utama: 1). Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan $Y = 2,458 + 0,925X_1$. Nilai konstanta sebesar 2,458 mengindikasikan baseline Produktivitas Kerja saat variabel Work Life Balance bernilai nol, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,925 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Work Life Balance akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,925 satuan. Hubungan kedua variabel berada pada kategori Sangat Kuat dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,900 dan signifikansi 0,000. Variabel Work Life Balance memberikan kontribusi sebesar 81,0% ($R^2 = 0,810$) terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan 19,0% sisanya dipengaruhi faktor lain. Melalui uji hipotesis parsial, diperoleh t_{hitung} (15,711) > t_{tabel} (2,001) dengan nilai sig = 0,000 < 0,05, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Nusalima Digdaya Nusantara, 2). Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan $Y = 21,097 + 0,522X_2$. Nilai konstanta sebesar 21,097 mengindikasikan tingkat Produktivitas Kerja apabila variabel Job Demand bernilai nol, sementara koefisien regresi sebesar 0,522 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Job Demand akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,522 satuan. Nilai korelasi (r) sebesar 0,494 (sig = 0,000) menunjukkan adanya hubungan yang berada pada kategori Sedang/Cukup Kuat. Job Demand memberikan kontribusi sebesar 24,4% ($R^2 = 0,244$) terhadap Produktivitas Kerja, dengan 75,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan t_{hitung} (4,326) > t_{tabel} (2,001) dengan nilai sig = 0,000 < 0,05, yang menyebabkan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Kesimpulannya, Job Demand berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Nusalima Digdaya Nusantara, 3). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 0,941 + 0,888X_1 + 0,245X_2$. Nilai konstanta sebesar 0,941 menunjukkan estimasi Produktivitas Kerja jika Work Life Balance dan Job Demand bernilai nol, sedangkan peningkatan satu satuan pada Work Life Balance dan Job Demand masing-masing akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,888 dan 0,245 satuan (asumsi variabel lain konstan). Secara spasial, korelasi antar variabel menunjukkan Work Life Balance ke Produktivitas Kerja sebesar 0,900, Job Demand ke Produktivitas Kerja sebesar 0,494, serta korelasi antar variabel independen (X_1 dan X_2) sebesar 0,486 (Cukup Kuat) dengan seluruh tingkat signifikansi 0,000 < 0,01. Secara bersama-sama, kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 81,4% ($R^2 = 0,814$) terhadap Produktivitas Kerja, sementara 18,6% sisanya dipengaruhi faktor luar. Berdasarkan uji hipotesis simultan, diperoleh F_{hitung} (124,649) > F_{tabel} (3,16) dengan nilai sig = 0,000 < 0,05, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Maka disimpulkan bahwa Work Life Balance dan Job Demand secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Nusalima Digdaya Nusantara.

Reference

1. Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement guru. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 207–223. <https://doi.org/10.32528/ins.v17i1.2170>
2. Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
3. Amanda Kurniawan, D., Kurniawan, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1241–1251. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2308>
4. Anh, N. T. H., Tri, C. M., & Tú, L. T. N. (2022). The impact of work-life balance on job satisfaction, organizational pride and commitment: A study in the service industry. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science - Economics and Business Administration*, 12(2), 139–152. <https://doi.org/10.46223/hcmcoujs.econ.en.12.2.2139.2022>
5. 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>
6. chaufeli, 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. <https://doi.org/10.1002/job.248>
7. Dilano, J., & Sihombing, R. (2022). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 3(2), 118. <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
8. Fairmandha, M. M. (2021). Pengaruh perceived organizational support, job demands, dan job satisfaction terhadap work engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>
9. Fuadi, M. I., & Hidayah, N. (2024). Pengaruh job demands, job resources, dan job involvement terhadap job satisfaction. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(2), 37–49. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i2.639>
10. Hermien Laksmiwiati, 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>
11. 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>
12. Khotimah, K. (2025). Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Stres terhadap Produktivitas Kerja . *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 3(1), 11. <https://doi.org/10.47134/jampk.v3i1.867>
13. 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
14. Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman 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>
15. Nuraningsih, C. I., & Harries Arizonia Ismail. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) IV Semarang). *Future Academia?: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(3), 293–306. <https://doi.org/10.61579/future.v2i3.180>
16. 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>
17. 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>
18. 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>
19. 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>
20. 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>
21. Sutrisno, Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. *Jurnal MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship*, 3(6), 4081–4088. <https://yrpiku.com/journal/index.php/msej/article/view/1278>
22. 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>
23. 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>