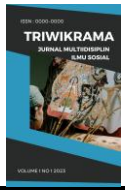
Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 06, 2025 pp. xx-yy
E-ISSN: 0000-0000
Open Access:



PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE,* DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA DAHA KOTA KEDIRI

Muchammad Dedy Agung Setiawan[1], Miftahul Munir [2], Rafikhein Novia Ayuanti [3]

[1]Universitas Islam Kadiri
[2] Universitas Islam Kadiri
[3] Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:
Received January 00, 2023
Revised March 00, 2023
Accepted March 00, 2023
Available online April 00, 2023

Kata Kunci:
Beban Kerja, *Work Life Balance,* Stres Kerja, Produktivitas Kerja

Keywords:
Workload, Work Life Balance, Work Stress, Work Productivity

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *work-life balance*, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Daha Kota Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh terhadap seluruh karyawan tetap sebanyak 86 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, *work-life balance*, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara parsial, beban kerja, *work-life balance*, stres kerja berpengaruh signifikan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, work-life balance, and job stress on employee productivity at the Tirta Daha Regional Drinking Water Company in Kediri City. The research method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling of all 86 permanent employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that workload, work-life balance, and job stress simultaneously had a significant effect on employee productivity. Partially, workload, work-life balance, and job stress had a significant effect.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu disiplin ilmu yang mengatur dan mengelola aspek-aspek yang berkaitan dengan karyawan dalam suatu organisasi, dengan tujuan utama untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas melalui pengelolaan tenaga kerja yang optimal. Proses ini meliputi pengembangan karier, dan penilaian kinerja. Salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia, yang meliputi peningkatan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pendidikan, sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pasar.

Menurut Rumawas (2018) "Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas dalam fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap operasional sumber daya manusia". Aktivitas ini mencakup pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara optimal dan efisien sehingga produktivitas dapat tercapai.

Produktivitas karyawan adalah elemen yang sangat menentukan kesuksesan suatu organisasi. "Produktivitas kerja merujuk pada perbandingan antara sumber daya yang digunakan (input) dan hasil yang dicapai (output) oleh perusahaan, dengan memperhitungkan peran tenaga kerja dalam suatu periode waktu tertentu" (Nugraha, 2024). Setiap karyawan seharusnya berusaha mencapai produktivitas yang

*Corresponding author
E-mail addresses: dedyagungss@gmail.com[1], miftahulmunir@uniska-kediri.ac.id[2], rafikhein@uniska-kediri.ac.id[3]

tinggi, namun hal ini tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil kerja, melainkan juga dengan menjaga kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Perusahaan perlu memperhatikan beban kerja karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, karena meningkatkan resiko kesalahan serta kelelahan baik secara fisik maupun mental. Dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang menunjukan "beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan"(Darmasari, 2022). Menurut Rochman (2021) "Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang dihitung berdasarkan hasil perkalian antara volume kerja dengan norma waktu yang ditetapkan."

Upaya lain yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, Dibuktikan oleh penelitian terdahulu menunjukan "*work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan" (Fadhli & Mahendra, 2024). Menurut Chendra (2023) "*work-life balance* merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengatur waktu secara seimbang antara kewajiban profesional di tempat kerja dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan" Sebaliknya, karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih termotivasi, dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas.

Stres kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas. Menurut Sunyoto & Yulia (2023) "stres di tempat kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pekerja." Hal ini dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan fisiologis individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali penyebab stres kerja untuk mendukung produktivitas karyawan.

Beban kerja, *work life balance*, dan stres kerja saling berhubungan dan dapat saling memengaruhi dalam meningkatkan atau menurunkan produktivitas. Beban kerja yang berlebihan, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tingkat stres yang tinggi dapat saling memperburuk satu sama lain dan menghambat kinerja karyawan. Sebaliknya, manajemen yang baik terhadap beban kerja, penciptaan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, serta dukungan dalam mengelola stres dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan.

Masalah yang sama juga dihadapi oleh Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri, yang memiliki peran penting dan menghadapi tantangan dalam menyediakan air bersih bagi masyarakat. Secara keseluruhan, jumlah penyewa atau mitra air bersih di Kota Kediri mengalami peningkatan antara tahun 2020 hingga 2023. Peningkatan jumlah pelanggan ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan pendapatan perusahaan, tetapi juga menambah tanggung jawab terhadap karyawan. Lonjakan jumlah pelanggan yang signifikan dapat berdampak pada penurunan produktivitas, disebabkan oleh ketidaksesuaian antara permintaan yang semakin tinggi dan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia.

Tantangan ini harus dikelola dengan baik agar perusahaan tetap efektif dan dapat memberikan layanan yang memuaskan kepada masyarakat. Hal tersebut dapat menambah beban kerja pada akhirnya memengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan mereka. Beban kerja yang tinggi dan tekanan untuk memenuhi permintaan pelanggan yang semakin banyak dapat menyebabkan stres kerja. Jika stres ini tidak ditangani dengan baik, dapat mengurangi produktivitas pegawai dan berdampak pada kualitas layanan yang diberikan.

Di lingkungan kerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Daha Kota Kediri, beban kerja yang tinggi, jam kerja yang padat, serta tuntutan untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu singkat dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental bagi karyawan. Selain itu, ketidakseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi juga berpotensi menimbulkan stres, terlebih jika ditambah dengan tekanan dari atasan, target pelayanan publik, serta minimnya dukungan internal. Jika kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Kartika & Prabowo (2024)"Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai." Sebaliknya Menurut Gibran *et al.,* (2024) menyatakan dalam penelitian "Stres kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja." Perbedaan hasil penelitian Gibran dengan penelitian lainnya menimbulkan celah dalam litelatur penelitian terdahulu mengenai stres kerja terhadap produktivitas.

Oleh karena itu, perusahaan juga perlu mengelola beban kerja, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengurangi stres agar produktivitas dapat tercapai. Pemahaman tersebut sangat penting untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa mengalami kelelahan atau gangguan yang berpotensi menurunkan produktifitas mereka.

Berdasarkan permasalahan yang ada tersebut peneliti tertarik mengambil salah satu perusahaan, yaitu Perusahan Umum Daerah Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri bergerak di bidang penyediaan air bersih untuk masyarakat. Perusahaan ini beralamat di Jl. Ahmad Yani No 2, Banjaran, Kecamatan Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64129. Judul yang peneliti ambil adalah "**Pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Perusahan Umum Daerah Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri".**

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri pada bulan Januari 2025, dengan fokus pada seluruh karyawan tetap yang berjumlah 86 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, mengingat jumlah karyawan yang relatif kecil sehingga memungkinkan semua elemen populasi dilibatkan guna menghindari bias data. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan, penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 4 poin tanpa opsi netral untuk memperoleh jawaban yang lebih tegas, serta studi kepustakaan guna memperkuat landasan teori. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer, seperti hasil observasi, wawancara, dan kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen dan referensi yang relevan. Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai korelasi yang signifikan terhadap total skor, sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Berikut paparan hasil uji validitas :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
$X_{1.1}$	0,568	0,000	Valid
$X_{1.2}$	0,632	0,000	Valid
$X_{1.3}$	0,581	0,000	Valid
$X_{1.4}$	0,556	0,000	Valid
$X_{1.5}$	0,669	0,000	Valid
$X_{1.6}$	0,584	0,000	Valid
$X_{2.1}$	0,628	0,000	Valid
$X_{2.2}$	0,655	0,000	Valid
$X_{2.3}$	0,625	0,000	Valid
$X_{2.4}$	0,667	0,000	Valid
$X_{2.5}$	0,432	0,000	Valid
$X_{2.6}$	0,638	0,000	Valid
$X_{3.1}$	0,811	0,000	Valid
$X_{3.2}$	0,786	0,000	Valid
$X_{3.3}$	0,360	0,000	Valid
$X_{3.4}$	0,826	0,000	Valid
$X_{3.5}$	0,613	0,000	Valid
$X_{3.6}$	0,299	0,000	Valid
$X_{3.7}$	0,788	0,000	Valid
$X_{3.8}$	0,727	0,000	Valid
$X_{3.9}$	0,680	0,000	Valid
$X_{3.10}$	0,663	0,000	Valid
$Y_{.1}$	0,428	0,000	Valid
$Y_{.2}$	0,844	0,000	Valid

$Y_{.3}$	0,821	0,000	Valid
$Y_{.4}$	0,872	0,000	Valid
$Y_{.5}$	0,411	0,000	Valid
$Y_{.6}$	0,877	0,000	Valid
$Y_{.7}$	0,878	0,000	Valid
$Y_{.8}$	0,430	0,000	Valid
$Y_{.9}$	0,500	0,000	Valid
$Y_{.10}$	0,900	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian untuk variabel Beban Kerja (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan Stres Kerja (X_3) yang berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai dibawah signifikan < 0,050 dan r hitung lebih besar dari r tabel 0,212. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini lolos uji validitas dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi atau tingkat keandalan suatu instrumen dalam menghasilkan data. Instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran menunjukkan tingkat kestabilan yang tinggi, ditunjukkan dengan nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) yang memenuhi kriteria, sehingga instrumen layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabel	Kesimpulan
Beban Kerja (X_1)	0,638	> 0,60	Valid
Work Life Balance (X_2)	0,662	> 0,60	Valid
Stres Kerja (X_3)	0,851	> 0,60	Valid
Produktivitas (Y)	0,872	> 0,60	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 2 hasil dari uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Beban Kerja (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan Stres Kerja (X_3) terhadap Produktivitas (Y) menunjukkan angka lebih dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator atau item pada kuesioner untuk ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari 0,05, sedangkan jika nilai Sig kurang dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji normalitas:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	*Asymp. Sig (2-tailed)*	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,200	Normal
Work Life Balance (X_2)	0,200	Normal
Stres Kerja (X_3)	0,200	Normal
Produktivitas (Y)	0,200	Normal

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3, maka diketahui bahwa nilai signifikasi (Sig) untuk variable beban kerja, *work life balance* dan stress kerja masing masing di atas 0,05. Dengan demikian keempat variable tersebut dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan sebagai alat untuk memeriksa apakah terdapat dua variabel atau lebih antar variabel yang diuji, apakah terdapat hubungan linier atau tidak terdapat hubungan yang linier. Uji linearitas yang dipakai dalam penelitian ini yaitu signifikan 0,05, jika nilai lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan linier.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	*Sig.*	Alpha	Kondisi	Keterangan
Mutu pelayanan (X1) Terhadap Kepuasan Peserta (Y)	0,035	0,05	*Sig.* > Alpha	Linear
Kualitas SDM (X2) Terhadap Kepuasan Peserta (Y)	0,053	0,05	*Sig.* > Alpha	Linear
Fasilitas (X3) Terhadap Kepuasan Peserta (Y)	0,435	0,05	*Sig.* > Alpha	Linear

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4, maka diketahui hasil Uji Linearitas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *defiation from linearity* beban kerja sebesar 0,570, *work life balance* sebesar 0,601 dan stress kerja sebesar 0,501 yang artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen atau variabel bebas dalam suatu model regresi. Peneliti menggunakan teknik uji *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami permasalahan multikolinieritas, dengan ketentuan bahwa nilai VIF harus kurang dari 10,00 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10.

Tabel 5. Hasil Multikolinieritas

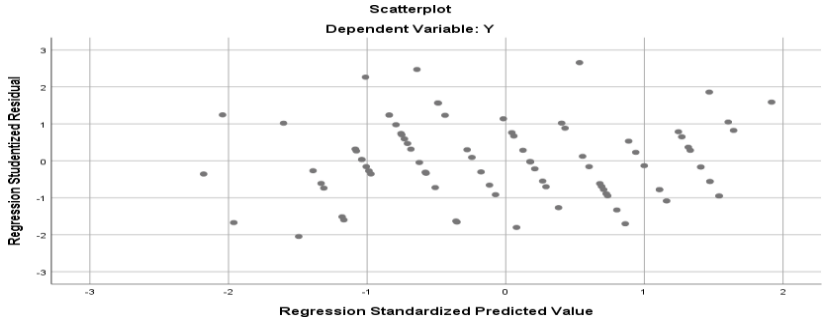
Variabel	**VIF**	**Keterangan**
Beban Kerja (X_1)	1,021	Tidak terjadi multikolinieritas
Work Life Balance (X_2)	1,019	Tidak terjadi multikolonieritas
Stres Kerja (X_3)	1,008	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 5, terlihat bahwa pada model regresi tidak terdapat korelasi antar variabel dependen, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Variabel Beban Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Stres Kerja (X3) memiliki nilai VIF kurang dari 10,0. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model ini, sehingga antar variabel independen tidak saling berkorelasi secara signifikan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada tidaknya variansi yang tidak sama pada residual satu observasi ke observasi lainnya dalam suatu model regresi.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 grafik heteroskedastisitas, maka dapat diamati bahwa titik-titik data dari variabel Beban Kerja (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan Stres Kerja (X_3) pada diagram scatterplot tersebar secara acak dan merata di sekitar garis residual nol, tanpa membentuk pola tertentu seperti pola corong maupun pola bergelombang. Meskipun jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 86 orang, titik-

titik dengan nilai residual dan nilai prediksi yang relatif serupa dapat terlihat saling bertumpuk, sehingga tidak seluruh titik dapat terlihat dengan jelas. Pola penyebaran data yang acak ini mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), dan untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi	T hitung	T tabel	Sig-t	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,020	37,157	1,989	0,000	H1 Diterima
Work Life Balance (X_2)	0,020	27,019	1,989	0,000	H2 Diterma
Stres Kerja (X_3)	0,017	22,570	1,989	0,000	H3 Diterima
Konstanta (a)					-8,725
Nilai Kolerasi (R)					0,986
Nilai koefisien determinasi (R^2)					0,972
F Hitung					959.241
Signifikasi F					0,000
Y					Produktivitas (Y)

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 8{,}725 + 0{,}020X_1 + 0{,}020\ X_2 + 0{,}017\ X3$$

Persamaan dari regresi diatas dapat dijelaskan terkait pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1) Nilai Konstanta (a)
   Nilai konstanta sebesar -8,725 pada persamaan regresi menunjukkan estimasi produktivitas kerja saat variabel Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Stres Kerja berada pada nilai nol. Nilai ini bersifat teoritis dan tidak harus didiartikan sebagai nilai produktivitas sebenenarnya walau nilai negatif bukan berarti produktivitas negatif, melainkan bagian dari model matematis regresi. Interpretasi utama difokuskan pada koefisien positif pada ketiga variabel independen yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas.
2) Koefisien Harga (X_1)
   0,020 Koefisien regresi untuk Beban Kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,020. Ini berarti setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Beban Kerja, akan menyebabkan peningkatan, Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,020 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).
3) Koefisien Variasi Produk (X_2)
   0,020 Koefisien regresi untuk *Work Life Balance* (X_2) sebesar 0,020 juga bernilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam *Work Life Balance* akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,020 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.
4) Koefisien *Electronic Word of Mouth* (X_3)
   0,017 Koefisien regresi untuk Stres Kerja (X_3) sebesar 0,017 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Stres Kerja justru menurunkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,017 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila tingkat

signifikansi kurang dari 0,05, sedangkan hipotesis ditolak jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa :

1) Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 37,157 > t tabel 1,989 Dengan demikian, $H0_1$ ditolak dan Ha_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Produktivitas.
2) Variabel *Work Life Balance* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 27,019 > t tabel 1,989 Maka, $H0_2$ ditolak dan Ha_2 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja.
3) Variabel Stres Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 22,570 > t table 1,989. Dengan demikian, $H0_3$ ditolak dan Ha_3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai Sig < 0,05 maka variabel-variabel bebas secara bersama- sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan pada tabel 6 dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 959.241> F tabel sebesar 0,2716 Berdasarkan hasil tersebut, H03 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan Stres Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur keampuan variabel indipenden terhadap variabel dependen. Berdasarkan dari tabel 6 maka diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,986, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel independen dan variabel dependen. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,972, yang berarti bahwa 97,2% variasi dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan Stres Kerja (X_3) dalam model regresi ini.

Diskusi

Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas (Y) di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Daha Kota Kediri

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,020 yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, hasil uji *t* menunjukkan bahwa nilai *t hitung* sebesar 37,157 lebih besar dibandingkan dengan *t tabel* sebesar1,989 serta nilai signifikansi (*Sig. t*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Beban Kerja (X_1) di Perumda Tirta Daha Kota Kediri, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diterapkan perusahaan telah dikelola dengan baik dan sesuai dengan kapasitas karyawan. Karyawan merasa bahwa fasilitas dan peralatan kerja yang tersedia sangat memadai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga mampu meminimalisir hambatan teknis yang dapat mengganggu produktivitas. Selain itu, sebagian besar karyawan juga menyatakan bahwa mereka merasa nyaman dan menikmati pekerjaan yang dilakukan, karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan minat masing-masing individu. Kemampuan dalam mengelola waktu kerja terlihat baik, di mana karyawan mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu. Kejelasan target yang ditetapkan perusahaan juga memudahkan karyawan dalam menentukan arah dan prioritas pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan kesiapan karyawan untuk memenuhi target perusahaan berkat dukungan fasilitas, pengelolaan waktu yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil pengumpulan data di lapangan menunjukkan bahwa Perumda Tirta Daha Kota Kediri memiliki sistem kerja yang tertata dengan baik, terutama dalam pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan. Setiap karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas disertai dengan sistem pelaporan yang

terstruktur, baik dalam bentuk laporan harian maupun bulanan. Sistem ini memudahkan perusahaan dalam memonitor perkembangan dan pencapaian kinerja karyawan secara berkala. Pengelolaan beban kerja yang efektif ini tidak hanya memastikan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan manajemen beban kerja yang tepat di perusahaan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi tersebut memperkuat hasil temuan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik bukanlah beban yang menurunkan produktivitas, melainkan dapat menjadi dorongan yang memicu peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini sejelan dengan penelitian Darmasari, (2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda menyatakan beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Kenaikan beban kerja yang tetap berada dalam batas kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas, karena karyawan terdorong untuk menyelesaikan tugas secara lebih maksimal guna memenuhi target yang diberikan. Dengan kata lain, beban kerja yang diatur secara proporsional tidak selalu menimbulkan dampak buruk, justru dapat menjadi pemicu meningkatnya efisiensi serta kualitas kinerja pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Daha Kota Kediri

Hasil pengujian hipotesis pertama (H2) menunjukkan berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,020 yang mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 27,019 lebih besar dari t tabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi (Sig. t) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Perumda Tirta Daha Kota Kediri, variabel *Work Life Balance* (X_2) menunjukkan bahwa karyawan telah mampu menjaga keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mayoritas karyawan menyatakan bahwa mereka tetap mampu bekerja dengan semangat dan efektif meskipun menghadapi masalah pribadi. Hal ini mencerminkan adanya kemampuan untuk memisahkan persoalan pribadi dengan kewajiban pekerjaan sehingga produktivitas tetap terjaga. Selain itu, karyawan juga menunjukkan fokus yang baik saat bekerja tanpa terganggu oleh aktivitas di luar pekerjaan, yang menandakan keseimbangan kehidupan kerja telah terkelola dengan optimal. Kehidupan pribadi karyawan juga memberikan dorongan semangat dalam bekerja, seperti dukungan keluarga yang menjadi sumber motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Karyawan juga merasa bahwa kehidupan pribadi yang seimbang membuat mereka lebih siap untuk kembali bekerja di hari berikutnya, yang mencerminkan adanya stamina dan kesiapan mental yang terjaga dengan baik. Kepuasan terhadap gaji, fasilitas, dan kesempatan pengembangan karier turut memperkuat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, beberapa karyawan juga merasakan bahwa pekerjaan yang mereka jalani justru menjadi sarana positif dalam menghadapi tekanan atau konflik dalam kehidupan pribadi. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa Perumda Tirta Daha telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan tetap termotivasi dan memiliki performa kerja yang stabil meskipun menghadapi tantangan di luar pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh kondisi nyata di lapangan, di mana Perumda Tirta Daha Kota Kediri menerapkan kebijakan manajemen yang memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Perusahaan memiliki sistem kerja dengan waktu yang terjadwal rapi dan pembagian shift yang tertata dengan baik. Selain itu, kebijakan cuti diberikan dengan fleksibilitas yang memungkinkan karyawan memanfaatkannya untuk kepentingan pribadi maupun keluarga. Lingkungan kerja di perusahaan juga tidak

menuntut karyawan untuk melakukan lembur secara berlebihan, sehingga mereka memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan menikmati waktu berkualitas bersama keluarga setelah jam kerja berakhir.

Kondisi ini berdampak positif terhadap kenyamanan psikologis karyawan yang kemudian meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih fokus, lebih produktif, serta mampu bekerja dengan lebih efektif. Penerapan kebijakan kerja yang manusiawi ini menjadi salah satu strategi perusahaan dalam menjaga keseimbangan hidup karyawan sekaligus mendukung pencapaian produktivitas yang optimal di lingkungan Perumda Tirta Daha Kota Kediri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gibran *et al.*, (2024) yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pigeon Indonesia*.* menyatakan beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu, energi, dan perhatian secara lebih efektif, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan berkinerja optimal. Artinya, ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi, maka tingkat kepuasan dan produktivitas kerja pun meningkat.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Daha Kota Kediri

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,017 yang menunjukkan bahwa stres kerja dalam tingkat tertentu dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, hasil uji t memperlihatkan bahwa nilai t hitung sebesar 22,570 > t table 1,989, dengan nilai signifikansi (Sig. t) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Stres Kerja (X_3) di Perumda Tirta Daha Kota Kediri, diketahui bahwa secara umum karyawan mampu mengelola tekanan kerja yang dihadapi dengan baik. Karyawan merasa memiliki kesiapan dalam menghadapi situasi kerja yang penuh tuntutan, baik dari sisi beban tugas maupun target yang harus dicapai. Keberagaman tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak dianggap sebagai beban tambahan, melainkan sebagai tantangan yang bermanfaat untuk pengembangan diri. Selain itu, tekanan dari atasan pun dapat dihadapi dengan baik oleh karyawan karena adanya kemampuan dalam beradaptasi dan menjalankan komunikasi yang efektif. Karyawan juga mampu menyesuaikan peran yang diemban dengan kapasitas dan kemampuan individu, sehingga tekanan psikologis akibat ketidaksesuaian peran dapat diminimalisir.

Selanjutnya, atasan di perusahaan dinilai telah memberikan arahan yang jelas serta menjalin komunikasi terbuka dengan bawahan, sehingga suasana kerja menjadi lebih nyaman dan minim tekanan. Konflik pribadi di tempat kerja juga dapat diatasi dengan baik karena lingkungan kerja yang kondusif bagi penyelesaian masalah interpersonal. Karyawan memahami dengan jelas peran dan tanggung jawabnya, serta struktur organisasi yang rapi membantu mereka dalam memahami jalur koordinasi dan wewenang. Meskipun berada di bawah pengawasan yang ketat, karyawan tetap dapat bekerja dengan nyaman berkat adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan. Kemampuan menghadapi tekanan pekerjaan sehari-hari juga menunjukkan bahwa perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi masing-masing. Secara keseluruhan, pengelolaan stres kerja di Perumda Tirta Daha telah ditopang dengan pembagian tugas yang jelas, kepemimpinan yang suportif, dan tata kelola organisasi yang baik sehingga mampu menjaga stabilitas kinerja karyawan.

Namun demikian, dalam praktiknya stres kerja tetap menjadi isu nyata di perusahaan, khususnya karena adanya beberapa faktor yang melekat pada karakteristik perusahaan sebagai penyedia layanan publik di bidang air minum. Karyawan dihadapkan pada tuntutan layanan pelanggan yang harus selalu optimal, pencapaian target teknis seperti kualitas dan tekanan air, hingga efisiensi distribusi yang harus

dipenuhi setiap bulan. Sistem kerja shift di beberapa divisi teknis berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan gangguan pada ritme biologis karyawan. Selain itu, minimnya waktu istirahat pada jam-jam sibuk, terutama bagi tim lapangan dan petugas frontliner, menjadi salah satu pemicu tekanan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Hasil penelitian ini sekaligus menjadi indikasi bahwa perusahaan telah berupaya menjaga agar tingkat stres karyawan tidak menurunkan produktivitas secara signifikan. Sebagian stres yang dialami karyawan masih dalam batas wajar dan bahkan dapat menjadi pendorong bagi peningkatan disiplin serta tanggung jawab kerja. Kendati demikian, penting bagi perusahaan untuk terus memantau kondisi ini agar stres kerja tidak berkembang menjadi tekanan yang berlarut-larut, karena dalam jangka panjang dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik maupun mental karyawan, serta menurunkan motivasi dan semangat kerja mereka. Oleh karena itu, strategi manajemen stres yang berkelanjutan dan adaptif perlu terus dikembangkan agar keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan tetap terjaga.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika & Prabowo (2024) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Stres kerja yang masih dalam batas kewajaran dapat memicu semangat dan fokus kerja yang lebih tinggi, karena karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Dengan kata lain, stres kerja yang dikelola dengan baik tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi stimulus positif yang mendorong peningkatan efisiensi dan performa kerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance,* dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Daha Kota Kediri

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 959.241> F tabel sebesar 2,716. Uji F menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini valid dan signifikan, artinya ketiga variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Perubahan pada beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan tingkat stres kerja secara bersamaan akan memengaruhi tingkat produktivitas karyawan di Perumda Tirta Daha Kota Kediri.

Nilai F hitung yang sangat besar dan signifikansi yang sangat kecil, dapat dipastikan bahwa pengaruhnya sangat kuat dan tidak terjadi karena kebetulan statistik. Hasil ini sejalan dengan kondisi nyata di lapangan. Di Perumda Tirta Daha, produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh Beban kerja yang sesuai dengan kompetensi dan dibagi secara proporsional mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Pembagian kerja yang jelas dan adanya sistem shift membantu mencegah kelebihan beban yang bisa mengganggu kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Perumda Tirta Daha Kota Kediri, variabel Produktivitas (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik dengan didukung oleh sepuluh aspek utama yang mencerminkan kualitas kinerja karyawan. Karyawan dinilai memiliki pengalaman dan kompetensi yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mampu menunjang pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penempatan karyawan pada tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan masing-masing individu terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja serta meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Karyawan juga menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan, yang menandakan adanya penerapan efisiensi dalam pengelolaan waktu kerja. Selain itu, sikap positif karyawan tercermin dari penerimaan mereka terhadap beban kerja yang diberikan tanpa merasa terbebani atau mengeluh, sehingga produktivitas tetap terjaga secara optimal.

Karyawan di Perumda Tirta Daha juga merasakan adanya dukungan perusahaan dalam hal pertumbuhan dan pengembangan diri, baik secara personal maupun profesional, yang menjadi stimulus dalam meningkatkan kualitas kerja. Perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyalurkan kreativitas dalam pekerjaan, sehingga inovasi dalam proses kerja dapat terus dikembangkan. Hal ini diperkuat dengan komitmen karyawan untuk selalu meningkatkan mutu dan kualitas hasil pekerjaan

sebagai bagian dari budaya kerja yang telah terbangun di perusahaan. Standar kualitas kerja yang ditentukan perusahaan juga berhasil dijaga secara konsisten oleh karyawan, yang dibuktikan dengan hasil kerja yang sesuai dengan ekspektasi manajemen. Karyawan juga mampu menjaga keseimbangan antara ketepatan waktu penyelesaian tugas dengan kesempurnaan hasil pekerjaan, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja berjalan beriringan.

Pengelolaan waktu penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan semakin menegaskan bahwa Perumda Tirta Daha telah menerapkan sistem kerja yang terstruktur dan terorganisir dengan baik. Secara keseluruhan, perusahaan tidak hanya berfokus pada pencapaian target kuantitatif tetapi juga memperhatikan kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Budaya kerja yang ditanamkan oleh perusahaan, seperti komitmen terhadap mutu, kedisiplinan waktu, kreativitas, dan pengembangan diri menjadi pilar utama dalam menjaga serta meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang mendukung serta adanya pembagian tugas yang jelas turut berperan penting dalam membentuk karyawan yang kompeten dan produktif. Dengan demikian, Perumda Tirta Daha Kota Kediri telah membuktikan bahwa produktivitas karyawan dapat dicapai melalui kombinasi antara kompetensi individu, kebijakan perusahaan yang proaktif, serta budaya kerja yang berkualitas dan berkelanjutan.

Sejalan dengan penelitian Darmasari, (2022) menyatakan "beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai", *Work life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Fadhli & Mahendra, 2024) dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Kartika & Prabowo, 2024) Dengan demikian beban kerja, *work-life balance*, dan stres kerja mempengaruhi produktivitas pegawai. Perusahaan perlu mengelola ketiganya agar produktivitas pegawai dapat meningkat.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat ringkasan dari keseluruhan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Daha Kediri. Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Beban Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 37,157 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,989, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya, semakin terukur dan seimbang beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai. Dengan demikian, beban kerja yang dikelola dengan baik akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
2) *Work-Life Balance* (X2) juga berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 27,019 > t tabel 1,989, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas. Karyawan yang mampu mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang akan lebih termotivasi dan optimal dalam bekerja.
3) Stres Kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan t hitung sebesar 22,570 > t tabel 1,989, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka produktivitasnya dapat terganggu. Namun, ketika stres kerja dikelola dan dikendalikan dengan baik, maka dampaknya bisa ditekan sehingga produktivitas tetap terjaga.
4) Secara simultan, ketiga variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Stres Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Karyawan (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 959,241 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,710, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan. Dengan demikian, pengelolaan yang baik terhadap beban kerja, keseimbangan hidup, dan stres kerja secara menyeluruh akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Daha Kota Kediri.

5. DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, A. N., Kurniati, E. D., & Supraptini, N. (2024). Pengaruh T*ime Demand of Work,Work Life Balance* Dan *Turnover Intention* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Pinnacel Apparel Unit 3. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, *7*(1), 12.

Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, *10*(4), 296.

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M. Indah Fajar Yulia, S. M. (2023). Stres Kerja (Penaganan, Pengurangan, dan kualitas Hidup). *Penerbit Cv.Eureka Media Aksara*, *01*, 1–23.

Ericson Elvander Suparmin, Rike Kusuma Wardhani, & Rafikhein Novia Ayuanti. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Ud. Memory Nganjuk. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, *1*(1), 156–178.

Fadhli, N., & Mahendra, Z. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru*. *04*(03), 353–364.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"Edisi Sembilan.* Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(3), 110–118.

Jenny, Z. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Vol. 1, Issue 1).

Kartika, & Prabowo, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Putra Abadi Jaya Mandiri Tangerang Selatan. *Spectrum: Multidisciplinary Journal Vol. 1, No.4, September 2024*, *13*(1), 137–145.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.

Ningrat, Q. S. and Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. *Jurnal Penelitian Psikologi, 9(3), Pp. 99–108*.

Nugraha, B. W. (2024). Pengaruh *Work Engagement, Work Life Balance, dan Work Over*: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perbankan. *Kabillah: Journal of Social Community*, *9*(14), 1–20.

Revaldo Wicaksana, J., & Wicaksana, R. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara Tahun 2022. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, *2*(3), 44–61.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perlaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rochman, malik abdul, & Ichsan, rully Rochman, malik abdul, & Ichsan, rully moch. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Mahasiswa Manajemen, 2(1), 1–22.

Rumawas, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa*.

Safrin, S., & Sulaiman, S. (2021). (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Suherman, A., &

Elmira, S. (2025). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
In *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia* (Vol. 11, Issue 1).

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Widiastuti, Puji, Y., & Riani, P. J. (2020). Kelancaran Produksi Asi Pada Ibu Post Partum Dengan Operasi Sesar. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, *9.3*.

Wijaya Johanes Chendra, Vip Paramarta, Giska Dianvayani, Raja Iqbal Mulya Harahap, & M Hasyrul Muchtar. (2023). Theoretical Study: Pengelolaan Work Life Balance Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, *3*(2), 37–45.

Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work- Life Balance. *Psychopreneur Journal*, *7*(1), 15–28.

Yohanes, B., & Thalibana, W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(4), 01–09.

Zulfikar, M. R., & Kasiyati, S. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Work-Life Balance, Dan Stress Kerja Terhadap Job Burnout Pada Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(5), 87–102