

Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia

Mohammad Fatih Gibran¹, Khaeruman^{2*}, Edi Muhammad Abdur³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Email : mfthgbrn8@gmail.com¹, khaeruman.oce@gmail.com², kaptenmorgan345@gmail.com³

*Corresponding Author

Published: 01 Agustus 2024

ABSTRACT

An employee's work productivity can be seen from the success in completing the tasks and targets set by the company. This study aims to determine the effect of work life balance and job stress on the work productivity of PT Pigeon Indonesia employees, both partially and simultaneously. The research method used is a causal associative quantitative method with sampling techniques using saturated samples, involving a population and sample of 35 employees.

The results showed that work life balance has a significant influence on work productivity (H_1) with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($6.227 > 2.037$). Job stress has no significant effect on work productivity (H_2) with a significance value of $0.301 > 0.05$ and $t_{count} < t_{table}$ ($-1.052 < 2.037$). Simultaneously, work life balance and work stress have a significant effect on work productivity (H_3) with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $F_{count} > F_{table}$ ($29.030 > 3.29$). The conclusion of this study is that work life balance and work stress have a significant influence on employee productivity at PT Pigeon Indonesia.

Keywords: Work life balance, Work Stress, Work Productivity

ABSTRAK

Produktivitas kerja seorang karyawan dapat dilihat dari keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pigeon Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif kausal dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, melibatkan populasi dan sampel sebanyak 35 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (H_1) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,227 > 2,037$). Stres kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (H_2) dengan nilai signifikansi $0,301 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,052 < 2,037$). Secara simultan, *work life balance* dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (H_3) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,030 > 3,29$). Kesimpulan dari penelitian ini adalah *work life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pigeon Indonesia.

Kata Kunci : Work life balance, Stres Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan merupakan suatu keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut. Dengan perkembangan tersebut diharapkan perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Alwan & Djastuti, 2018). Salah satu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusianya, karena dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas



dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Terkait dengan hal tersebut, PT Pigeon Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dibidang produk bayi dan perlengkapan ibu menyusui juga tidak luput dari tantangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka hasil kerja karyawan akan mampu menunjukkan jumlah masukan yang lebih besar dibanding jumlah keluaran. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama, bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Simbolon, 2021). Produktivitas kerja seorang karyawan dapat dilihat dari keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan target yang telah ditetapkan oleh PT Pigeon Indonesia. Ada banyak aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut adalah dengan memperhatikan aspek *work life balance*.

PT Pigeon Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi peralatan bayi dengan reputasi yang sudah diakui di pasar nasional dan internasional. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami peningkatan signifikan dalam permintaan produk, yang berdampak pada beban kerja karyawan. Untuk menghadapi tantangan ini, manajemen PT Pigeon Indonesia berfokus pada peningkatan produktivitas kerja karyawan, yang dianggap sebagai salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. *Work-life balance* menjadi penting karena karyawan yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia dan termotivasi dalam bekerja. Kondisi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap produktivitas perusahaan. Namun, di sisi lain, stres kerja merupakan faktor yang dapat menghambat produktivitas karyawan. Stres kerja bisa disebabkan oleh berbagai hal seperti beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta tekanan untuk memenuhi target yang tinggi. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kualitas kerja dan mengakibatkan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi PT Pigeon Indonesia untuk memahami bagaimana *work-life balance* dan stres kerja mempengaruhi produktivitas karyawan mereka, sehingga dapat mengimplementasikan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Work life balance adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Ricardianto, 2018). *Work life balance* yang baik dapat membantu karyawan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap perusahaan mereka. Namun, karyawan sering kali dihadapkan pada tekanan yang tinggi untuk mencapai target kerja, memenuhi harapan atasan, dan menjaga keseimbangan antara kebutuhan professional dan pribadi. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat menyebabkan stres kerja.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kontak fisik seseorang (Pebyanti & Winarno, 2021). Stres kerja yang tidak terkendali dapat mengakibatkan penurunan motivasi, peningkatan absensi, dan bahkan berdampak pada kesehatan fisik dan mental. Stres kerja juga dapat menjadi hambatan dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal karena karyawan yang mengalami stres kerja cenderung memiliki kinerja yang menurun.

Dalam konteks industri saat ini perusahaan-perusahaan harus menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan serta mengelola stres kerja dengan baik. Hal ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti akhirnya tertarik untuk mencoba melakukan kajian dan analisa berkaitan **“Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas**

Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia". Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan masalah, yaitu : 1) Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pigeon Indonesia?. 2) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pigeon Indonesia?. 3) Apakah secara bersama-sama ada pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pigeon Indonesia?.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merujuk pada ukuran efisiensi dan efektivitas dari usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan atau menghasilkan output tertentu. Adapun indikator produktivitas kerja menurut (Simamora, 2015) yaitu : 1) Kuantitas Kerja. 2) Kualitas Kerja. 3) Ketepatan Waktu Kerja.

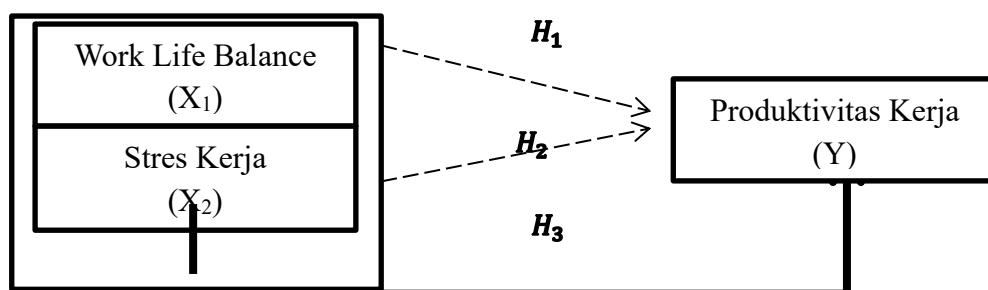
Work Life Balance

Work life balance adalah ketika ada kondisi keselarasan dalam menjalankan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan pribadi, sehingga apa yang dilakukan dalam pekerjaan tidak mempengaruhi aspek di luar pekerjaan, begitu juga sebaliknya (Sismawati & Lataruva, 2020). Adapun indikator *work life balance* menurut (Ramdhani & Rasto, 2021) yaitu : 1) Keseimbangan Waktu. 2) Keseimbangan Keterlibatan. 3) Keseimbangan Kepuasan.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Hal ini karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Simbolon, 2021). Adapun indikator stres kerja menurut (Qoyyimah et al., 2019) yaitu : 1) Tuntutan Tugas. 2) Tuntutan Peran. 3) Tuntutan Antar Pribadi. 4) Struktur Organisasi. 5) Kepemimpinan Organisasi.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Menurut (Sugiyono, 2014), hipotesis adalah jawaban sementara yang disusun berdasarkan rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian tersebut merupakan bentuk dari kalimat pertanyaan. Dinyatakan untuk sementara, karena jawaban yang ditemukan baru berdasarkan teori-teori yang relevan, belum bersadarkan fakta-fakta yang empiris diperoleh berdasarkan proses pengumpulan data.

Berdasarkan landasan teori dan penyusunan kerangka berpikir yang telah dideskripsikan, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_1 : Diduga *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di *Department Warehouse* PT Pigeon Indonesia.

H_2 : Diduga Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di *Department Warehouse* PT Pigeon Indonesia.

H_3 : Diduga *Work Life Balance* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di *Department Warehouse* PT Pigeon Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di *Department Warehouse* PT. Pigeon Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Modern Industri, Nambo Ilir, Kecamatan Kibin, Kabupaten Serang, Banten 42185. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Mahesti, 2020) penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang mengkaji suatu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan hubungan-hubungan atau kaitan antar variabel dalam permasalahan yang dirumuskan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

Populasi adalah sebagai daerah generalisasi yang meliputi objek/subjek dengan jumlah dan ciri tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Adapun populasi penelitian ini adalah karyawan *department warehouse* PT Pigeon Indonesia yang berjumlah 35 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan adanya karakteristik yang tergabung didalam populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Yanti & Darmayanti, 2019) adapun sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS Versi 26 untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Metode ini memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.56019083
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.099
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

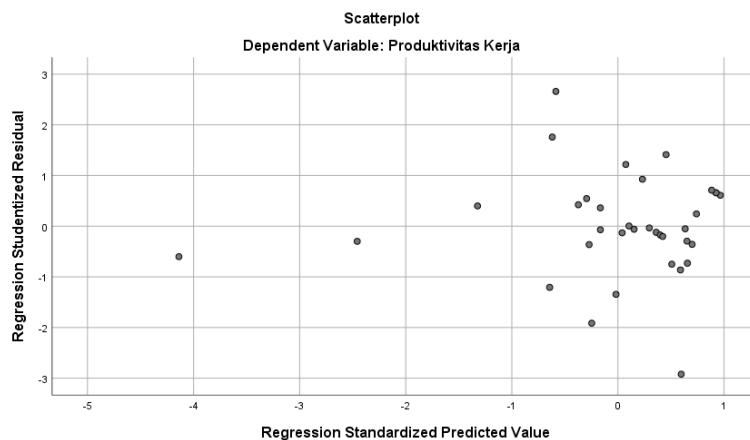
Sumber : Data Diolah, 2024



Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,097 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dan residual pengamatan ke pengamatan lain. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas di dalam model regresi berganda adalah dengan melihat nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi. Nilai VIF yang baik tidak lebih dari 10 dan toleransi tidak kurang dari 0,1 maka menunjukkan bahwa variabel independent terbebas dari masalah multikolinieritas. Berikut tabel hasil uji multikolinieritas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.464	6.447		1.313	.199		
	WLB	.776	.125	.738	6.227	.000	.790	1.265
	Stres Kerja	-.126	.120	-.125	-1.052	.301	.790	1.265

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan uji multikolinieritas menggunakan SPSS 26 pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel *work life balance* (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai 0,790 dan nilai VIF yaitu sebesar 1,265. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel *work life balance* dan variabel stres kerja $0,790 > 0,1$ dan $VIF 1,265 < 10$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.



Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. Berikut ini merupakan hasil uji regresi berganda.

Tabel 3 Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.464	6.447		1.313	.199
	WLB	.776	.125	.738	6.227	.000
	Stres Kerja	-.126	.120	-.125	-1.052	.301

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil pengolahan data pada tabel 4.20 dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,464 + 0,776 + (-0,126)$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai a sebesar 8,464 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *work life balance* (X1) dan stres kerja (X2), jika variabel independen tidak ada, maka variabel produktivitas kerja tidak mengalami perubahan.
- 2) b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,776, menunjukan bahwa variabel *work life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel *work life balance* maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,776, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 3) b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar -0,126, menunjukan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel stres kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar -0,126, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Uji hipotesis secara T (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dengan menggunakan program SPSS 26 maka output yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.464	6.447		1.313	.199
	WLB	.776	.125	.738	6.227	.000
	Stres Kerja	-.126	.120	-.125	-1.052	.301

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah, 2024

1. Tabel 4 menunjukan bahwa nilai signifikansi pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,227 > t_{tabel} 2,037$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja secara signifikan.



2. Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja adalah $0,301 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,052 <$ nilai $t_{tabel} 2,037$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya stres kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} , nilai f_{hitung} dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1282.844	2	641.422	29.030	.000 ^b
	Residual	707.042	32	22.095		
	Total	1989.886	34			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, WLB						

Berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,030 > 3,29$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *work life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada intinya untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen *work life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Pengolahan data untuk menentukan koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.622	4.70054
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, WLB				

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil *output* SPSS 26 dengan *model summary* di atas, diperoleh *R Square* sebesar 0,645. Dengan demikian besarnya pengaruh variabel *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja adalah 64,5%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil output di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,227 >$ nilai $t_{tabel} 2,037$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *work life balance* diperusahaan, maka secara tidak langsung akan memberikan produktivitas kerja karyawan berjalan dengan maksimal. Hasil penelitian yang sudah dilakukan dimana terdapat pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yahya & Laura, 2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.



2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil output di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja adalah $0,301 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,052 < \text{nilai t tabel } 2,037$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya stres kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingginya produktivitas kerja di PT Pigeon Indonesia bukan sepenuhnya dipengaruhi oleh besarnya stres kerja yang dialami karyawan karena stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, namun tetap memberikan hubungan yang positif, dalam artian semakin positif stres kerja maka produktivitas kerja semakin tinggi dan semakin negatif stres kerja maka semakin rendah produktivitas kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Safitri & Gilang, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($29,030 > 3,29$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *work life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian maka hubungan *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja sangat besar dan signifikan. Besarnya pengaruh variabel *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja adalah 64,5%. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya, 2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pigeon Indonesia. *Pertama*, secara parsial, variabel *work life balance* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pigeon Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa di PT Pigeon Indonesia memiliki *work life balance* yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Kedua, secara parsial, variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pigeon Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingginya produktivitas kerja di PT Pigeon Indonesia bukan sepenuhnya dipengaruhi oleh besarnya stres kerja yang dialami karyawan karena stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, namun tetap memberikan hubungan yang positif, dalam artian semakin positif stres kerja maka produktivitas kerja semakin tinggi dan semakin negatif stres kerja maka semakin rendah produktivitas kerja.

Ketiga, secara simultan *work life balance* dan stres kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pigeon Indonesia. Besarnya pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien determinasi (df) sebesar 64,5% dan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwan, H. I., & Djastuti, I. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Manfaat Di Ambarawa)*. 7(4), 1–14.
- Mahesti, D. A. (2020). *Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Telkom Witel Bandung)*. 7(1).
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *E-Proceeding of Management*, 8(4), 3751–3771.
- Qoyyimah, M., Hari, T., & Chamidah, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA*. 2(1), 11–20.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. 20(1), 98–106.



- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: STMT Trisakti - In Media.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Musamus Journal of Public Administration*, 3(2), 1–13. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v2i01.2454>
- Sanjaya, R. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Bintang Pustaka Madani.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet 23). Alfabeta.
- Yahya, R. Z., & Laura, N. (2021). *Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Cemerlang Indo Pangan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v3i2.186>
- Yanti, I. G. A. D. N., & Darmayanti, N. P. A. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Leverage Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 8(4), 367. <https://doi.org/10.24912/jpa.v2i1.7165>