



Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan

| ISSN (Online) [3063-9387](https://issn.org/3063-9387) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/fibonacci2i4.400>



Produktivitas Karyawan di Tengah Beban Kerja dan *Work-Life Balance*: Bukti Empiris pada PT. Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi

Muhammad Emil¹, Pupu Sopini², Muhammad Amali³

¹Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia

²Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia

³Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia

Corresponding Author: muhammademil74@mail.com¹

Abstract: *Employee productivity is a crucial factor in achieving organizational goals. However, previous research on the influence of workload and work-life balance on productivity has shown inconsistent findings, particularly in companies in the poultry partnership sector, which is relatively rarely studied. This study aims to analyze the influence of workload and work-life balance on employee productivity at PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi. The study employed a quantitative approach with a survey method involving all 42 employees through a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that workload had a positive and significant effect on employee productivity, and work-life balance also had a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, both variables significantly influenced employee productivity, with the model explaining 87.6% of the variation in productivity. The novelty of this study lies in providing empirical evidence on the role of workload and work-life balance in improving employee productivity in a poultry partnership company, thus enriching the study of human resource management in the context of the agribusiness industry.*

Keyword: *Workload, Work-Life Balance, Employee Productivity.*

Abstrak: Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas masih menunjukkan temuan yang belum konsisten, terutama pada perusahaan di sektor kemitraan perunggasan yang masih relatif jarang diteliti. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 42 orang melalui teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, demikian pula *work-life balance* yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kemampuan model menjelaskan variasi produktivitas sebesar 87,6%. Kebaruan penelitian ini terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai peran beban kerja dan *work-life balance* dalam meningkatkan produktivitas

karyawan pada perusahaan kemitraan sektor perunggasan, sehingga memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada konteks industri agribisnis.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Work-Life Balance*, Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif dan mempertahankan keberlangsungan usaha. Peningkatan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola kondisi kerja yang mendukung terciptanya kinerja optimal. Di tengah meningkatnya tuntutan operasional dan target perusahaan, beban kerja (*workload*) serta keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menjadi dua aspek yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan produktivitas, sedangkan *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan, kesejahteraan, dan efektivitas kerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2017; Tejero et al., 2021; Wong et al., 2020).

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap produktivitas belum menunjukkan kesimpulan yang konsisten. Sejumlah penelitian menemukan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan produktivitas karena meningkatkan stres dan kelelahan kerja (Ingusci et al., 2021; Siregar et al., 2025). Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan bahwa beban kerja yang dirancang secara proporsional masih dapat mendorong produktivitas apabila didukung oleh pengelolaan pekerjaan dan sumber daya yang memadai (Johari et al., 2018; Bakker & Demerouti, 2017). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap produktivitas masih bersifat kontekstual dan memerlukan pengujian lebih lanjut pada karakteristik organisasi yang berbeda.

Inkonsistensi serupa juga ditemukan pada penelitian mengenai *work-life balance*. Sebagian besar penelitian melaporkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas melalui peningkatan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan (Haar et al., 2014; Tejero et al., 2021; Rostini et al., 2025). Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu bersifat langsung karena dipengaruhi oleh faktor lain, seperti fleksibilitas kerja, lingkungan kerja, maupun *employee well-being* sebagai variabel mediasi (Purwanto & Pratiwi, 2024; Management Analysis Journal, 2025). Dengan demikian, efektivitas *work-life balance* dalam meningkatkan produktivitas masih memerlukan pembuktian empiris pada berbagai konteks organisasi.

Selain adanya inkonsistensi empiris, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor jasa, pendidikan, rumah sakit, logistik, maupun perusahaan yang menerapkan sistem kerja fleksibel atau *hybrid working* (Tejero et al., 2021; Rostini et al., 2025; Siregar et al., 2025). Penelitian yang menguji secara simultan pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas pada perusahaan kemitraan di sektor perunggasan masih relatif terbatas. Padahal, perusahaan pada sektor ini memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda, ditandai dengan tingginya target operasional, pengawasan proses produksi yang berkelanjutan, serta tuntutan koordinasi yang intensif. Kondisi tersebut memungkinkan hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, dan produktivitas menghasilkan temuan yang berbeda dibandingkan sektor lainnya, sehingga penelitian pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi menjadi relevan untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan kemitraan di sektor perunggasan, yang masih relatif jarang menjadi objek penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas bukti empiris mengenai determinan produktivitas pada sektor agribisnis serta memberikan masukan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan beban kerja dan penerapan *work-life balance* yang

lebih efektif. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan kausal antarvariabel melalui pengukuran yang objektif dan analisis statistik, sehingga hasil penelitian dapat dijelaskan secara empiris (Creswell & Creswell, 2018; Saunders et al., 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi pada tahun 2025 yang berjumlah 42 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*) atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap objek penelitian (Sugiyono, 2022).

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan setiap indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten (Hair et al., 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan. Sebelum analisis regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji *t*), uji simultan (uji *F*), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021; Hair et al., 2019).

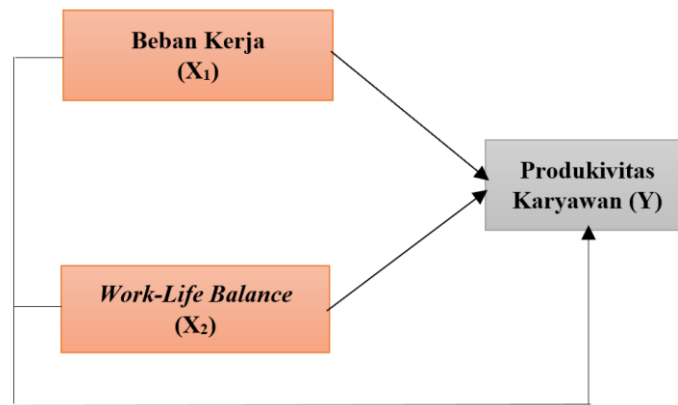
Model persamaan regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Karyawan
- α = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi Beban Kerja
- β_2 = Koefisien regresi *Work-Life Balance*
- X_1 = Beban Kerja
- X_2 = *Work-Life Balance*
- e = Error

Berdasarkan fenomena, serta kesenjangan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mengembangkan model konseptual berupa kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Secara konseptual, uji validitas berfungsi untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, validitas instrumen diuji terhadap seluruh butir pernyataan dari variabel *Beban Kerja (X₁)*, *Work-Life Balance (X₂)*, dan *Produktivitas Karyawan (Y)*, yang masing-masing terdiri dari 10 item, sehingga total 30 pernyataan. Prosedur pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi empiris (*r* hitung) dengan nilai kritis (*r* tabel) pada tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden, derajat bebas (*df*) yang diperoleh adalah 40, yang mengacu pada nilai *r* tabel sebesar 0,304. Kriteria validitas yang digunakan adalah item dinyatakan valid apabila *r* hitung > *r* tabel dan memiliki koefisien korelasi positif.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

No	Kode Variabel		<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1		X1.1	0,881	0,304	Valid
2		X1.2	0,852	0,304	Valid
3		X1.3	0,884	0,304	Valid
4	Beban Kerja (X₁),	X1.4	0,892	0,304	Valid
5		X1.5	0,788	0,304	Valid
6		X1.6	0,724	0,304	Valid
7		X1.7	0,864	0,304	Valid
8		X1.8	0,881	0,304	Valid
9		X2.1	0,904	0,304	Valid
10		X2.2	0,780	0,304	Valid
11		X2.3	0,684	0,304	Valid
12		X2.4	0,914	0,304	Valid
13	Work Life Balance (X₂),	X2.5	0,862	0,304	Valid
14		X2.6	0,523	0,304	Valid
15		X2.7	0,602	0,304	Valid
16		X2.8	0,740	0,304	Valid
17		Y.1	0,876	0,304	Valid
18		Y.2	0,829	0,304	Valid
19		Y.3	0,896	0,304	Valid
20	Produktivitas Karyawan (Y).	Y.4	0,902	0,304	Valid
21		Y.5	0,859	0,304	Valid
22		Y.6	0,525	0,304	Valid
23		Y.7	0,902	0,304	Valid
24		Y.8	0,859	0,304	Valid

Sumber: Output SPSS 25.0 for windows (2026)

Merujuk pada hasil uji validitas yang terangkum dalam tabel di atas, seluruh item pernyataan dari ketiga variabel, yaitu Beban Kerja (X_1), *Work-Life Balance* (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y), menunjukkan nilai r hitung yang melampaui nilai kritis r tabel sebesar 0,304. Dengan terpenuhinya kriteria validitas, yakni r hitung $>$ r tabel dengan arah koefisien yang positif, maka seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dengan demikian, keseluruhan instrumen penelitian dapat dikategorikan layak untuk digunakan sebagai sarana pengumpulan data guna menganalisis pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi.

Secara prosedural, setelah seluruh item pernyataan dinyatakan valid, tahapan berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas guna menilai derajat konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk yang menjadi objek penelitian. Reliabilitas instrumen terpenuhi apabila alat ukur tersebut mampu memberikan hasil yang relatif sama dalam pengukuran yang berulang pada rentang waktu dan kondisi yang bervariasi. Dalam konteks penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas penerimaan nilai $>$ 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas untuk ketiga variabel yaitu Beban Kerja (X_1), *Work-Life Balance* (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y) disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Realibilitas

No.	Kode Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
1	Beban Kerja (X_1)	0,909	$>$ 0,60	Reliabel
2	<i>Work Life Balance</i> (X_2)	0,883	$>$ 0,60	Reliabel
3	Produktivitas Karyawan (Y)	0,917	$>$ 0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25.0 for windows (2026)

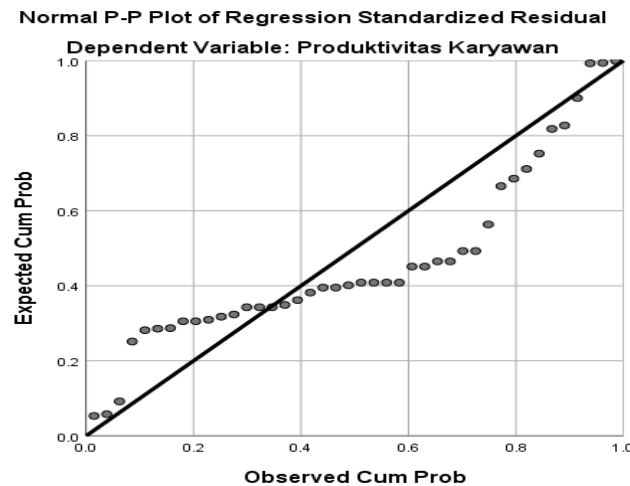
Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel (Beban Kerja, *Work-Life Balance*, Produktivitas Karyawan) memiliki Cronbach's Alpha $>$ 0,60, menandakan konsistensi internal yang baik. Seluruh instrumen reliabel dan layak digunakan untuk meneliti pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh estimator yang efisien dan tidak bias atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dalam model regresi linier berganda yang diestimasi menggunakan metode kuadrat terkecil (*ordinary least squares*), diperlukan serangkaian pengujian untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan telah memenuhi persyaratan asumsi klasik. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik yang umum digunakan akan diterapkan, meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Seluruh pengujian tersebut akan dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 25.0 sebagai alat bantu analisis.

a. Uji Normalitas

pengujian normalitas residual pada studi ini dilaksanakan melalui pendekatan visual menggunakan Normal Probability Plot (Normal P-P Plot). Residual dianggap berdistribusi normal apabila titik-titik observasi tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti kemiringan garis tersebut. Sebaliknya, apabila sebaran titik-titik residual menunjukkan deviasi yang signifikan dari garis diagonal atau membentuk pola yang tidak acak, maka residual dapat dikategorikan tidak berdistribusi normal. Adapun hasil dari pengujian normalitas tersebut disajikan pada tampilan berikut:



Sumber: Output SPSS 25.0 for windows (2026)

Gambar 2. Uji Normalitas

Dari proses analisis yang dijalankan menggunakan SPSS versi 25.0, diperoleh bukti empiris bahwa sebaran data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Hal ini terkonfirmasi dari nilai probabilitas (Asymp. Sig. 2-tailed) yang mencapai 0,295, dimana angka ini berada di atas ambang signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, asumsi normalitas dapat dikatakan terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya korelasi tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Penelitian ini menggunakan Beban Kerja (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) sebagai variabel independen, serta Produktivitas Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya multikolinearitas, karena korelasi yang kuat antarvariabel independen dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan tidak akurat. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.315	3.178
<i>Work Life Balance</i>	.315	3.178

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

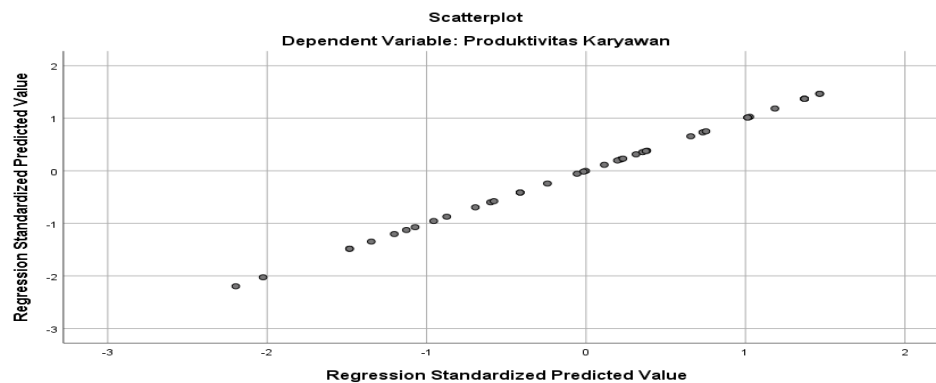
Sumber: Output SPSS 25.0 for windows (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang tertera pada tabel, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,315 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 3,178 (< 10), sementara variabel *Work-Life Balance* (X_2) juga menunjukkan hasil yang identik, yaitu Tolerance 0,315 ($> 0,10$) dan VIF 3,178 (< 10). Kedua nilai tersebut telah memenuhi kriteria yang disyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada kedua variabel independen tersebut. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan dan variabel Beban Kerja serta *Work-Life Balance* dapat dianalisis secara bersama-sama untuk menguji pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan varians residual dalam model regresi yang menguji pengaruh Beban Kerja (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan menggunakan grafik Scatterplot, model

dinyatakan bebas heteroskedastisitas jika titik-titik residual menyebar acak tanpa pola tertentu di sekitar angka nol, sedangkan jika membentuk pola bergelombang, mengerucut, atau melebar, maka model diduga mengalami heteroskedastisitas.



Sumber: Output SPSS 25.0 for windows (2026)

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot menunjukkan titik-titik residual menyebar acak tanpa pola tertentu di sekitar angka nol, yang berarti varians residual homogen dan model bebas heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, estimasi regresi menjadi akurat dan tidak bias, sehingga variabel Beban Kerja (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) dapat digunakan secara valid untuk menganalisis pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi.

Hasil Persamaan Regresi

Setelah model regresi dinyatakan memenuhi seluruh persyaratan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, tahap berikutnya adalah melakukan estimasi parameter untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F) dari variabel Beban Kerja (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t/F _{hitung}	Sig.	Keputusan Hipotesis
Produktivitas Karyawan	Konstanta (a)	23.667			-
	Beban Kerja	.537	5.250	.000	Diterima
	<i>Work-Life Balance</i>	.426	4.489	.000	Diterima
	F		137.692	.000	Diterima
	R ²				.876
	t _{tabel}				2.023
	F _{tabel}				3.24

Sumber: Output SPSS 25.0 for windows (2026)

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $Y = 23,667 + 0,537X_1 + 0,426X_2 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar **23,667** mengindikasikan bahwa apabila variabel beban kerja (*workload*) dan *work-life balance* diasumsikan bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka produktivitas karyawan diperkirakan memiliki nilai sebesar **23,667** satuan. Nilai konstanta tersebut menggambarkan tingkat dasar produktivitas yang dapat dicapai sebelum mempertimbangkan pengaruh kedua variabel independen dalam model penelitian.

Koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) sebesar **0,537** dan bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas

karyawan sebesar **0,537** satuan, dengan asumsi variabel *work-life balance* tetap atau konstan. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Sementara itu, koefisien regresi variabel *work-life balance* (X_2) sebesar **0,426** juga bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan *work-life balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar **0,426** satuan, dengan asumsi variabel beban kerja tetap. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan besarnya nilai koefisien regresi, variabel beban kerja memiliki pengaruh yang relatif lebih besar terhadap produktivitas karyawan dibandingkan dengan variabel *work-life balance*, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresinya sebesar 0,537, lebih tinggi dibandingkan koefisien *work-life balance* sebesar 0,426. Dengan demikian, dalam model regresi yang dibangun, beban kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi.

Nilai R Square sebesar 0,876 menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *work-life balance* mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan produktivitas karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan taraf nyata 5%. Keputusan statistik diambil berdasarkan kriteria bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan nilai t-hitung melebihi nilai kritis t-tabel (2,023) pada pengujian parsial, serta nilai F-hitung melampaui nilai kritis F-tabel (3,24) pada pengujian simultan. Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,250 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi.
- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai t hitung sebesar 4,489 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi.
- 3) Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 137,835 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi. Dengan demikian, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kombinasi pengelolaan beban kerja yang tepat serta penerapan *work-life balance* yang baik.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu mendorong karyawan bekerja lebih efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat menjadi

pendorong peningkatan produktivitas, bukan sebagai sumber tekanan yang menghambat pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Job Demands–Resources* (JD-R) Theory yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) dapat memberikan dampak positif apabila diimbangi dengan sumber daya (*job resources*) yang memadai, seperti dukungan organisasi, kejelasan tugas, dan kompetensi karyawan (Bakker & Demerouti, 2017). Temuan ini juga didukung oleh penelitian Johari et al. (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan kinerja karyawan, serta penelitian Ingusci et al. (2021) yang menjelaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat mengurangi tekanan kerja dan mendorong produktivitas melalui penyesuaian cara kerja (*job crafting*). Hasil serupa juga dilaporkan oleh Siregar et al. (2025) yang menemukan bahwa pengelolaan beban kerja secara efektif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Pada konteks PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi, beban kerja yang diberikan kepada karyawan tampaknya masih berada dalam batas kemampuan yang dapat dikelola, sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, fokus, dan bertanggung jawab dalam mencapai target operasional perusahaan. Kondisi tersebut menjelaskan mengapa beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan pengelolaan beban kerja yang proporsional melalui pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi dan kapasitas karyawan agar produktivitas dapat terus ditingkatkan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik, sehingga dapat bekerja secara lebih fokus, efektif, dan optimal dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Border Theory* yang menjelaskan bahwa individu yang mampu mengelola batas antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang akan memiliki tingkat kesejahteraan dan kinerja yang lebih baik (Clark, 2000). Selain itu, Haar et al. (2014) menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan kesehatan psikologis yang pada akhirnya mendukung peningkatan produktivitas. Temuan ini juga didukung oleh Tejero et al. (2021) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan, terutama ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Wong et al. (2020) melalui studi meta-analysis yang menunjukkan bahwa penerapan *work-life balance* memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi. Dalam konteks Indonesia, Rostini et al. (2025) juga melaporkan bahwa implementasi *work-life balance* mampu meningkatkan produktivitas karyawan melalui terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi turut mendukung peningkatan produktivitas kerja. Keseimbangan tersebut memungkinkan karyawan memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif serta mempertahankan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong terciptanya *work-life balance* melalui pengaturan jam kerja yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta kebijakan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi pengelolaan beban kerja yang proporsional dan terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut diperkuat oleh nilai R Square sebesar 0,876, yang menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 87,6% variasi produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang menjelaskan bahwa produktivitas merupakan hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya yang dimiliki individu maupun organisasi (*job resources*) (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks penelitian ini, beban kerja merepresentasikan tuntutan pekerjaan yang perlu dikelola secara tepat, sedangkan *work-life balance* menjadi salah satu sumber daya psikologis yang membantu karyawan menjaga kesejahteraan dan mempertahankan kinerja. Temuan ini juga didukung oleh Wong et al. (2020) yang menyatakan bahwa penerapan *work-life balance* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi, Tejero et al. (2021) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan produktivitas karyawan, serta Johari et al. (2018) yang menegaskan bahwa beban kerja dan *work-life balance* secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja individu. Selain itu, Rostini et al. (2025) juga melaporkan bahwa pengelolaan beban kerja yang didukung oleh penerapan *work-life balance* mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif.

Pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi, produktivitas karyawan akan lebih mudah ditingkatkan apabila perusahaan tidak hanya berfokus pada pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, tetapi juga memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Pengelolaan kedua aspek tersebut secara terpadu akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, serta mendorong karyawan mencapai produktivitas yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kesejahteraan karyawan agar produktivitas dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja dan *work-life balance* merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi. Secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja secara proporsional mampu mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan produktif. Selain itu, *work-life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Secara simultan, beban kerja dan *work-life balance* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga kedua variabel tersebut menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Super Unggas Jaya Kemitraan Jambi, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan atau sektor industri lainnya. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu beban kerja dan *work-life balance*, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi

memengaruhi produktivitas karyawan namun belum dianalisis dalam penelitian ini. Ketiga, data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner sehingga sangat bergantung pada persepsi responden dalam memberikan jawaban.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk terus melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional melalui pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, serta memperkuat implementasi kebijakan yang mendukung terciptanya *work-life balance*, seperti pengaturan jam kerja yang efektif, pemberian waktu istirahat yang memadai, dan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, atau keterlibatan kerja (*employee engagement*), serta memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2021). Workload, techno overload, and behavioral stress during COVID-19 emergency: The role of job crafting in remote workers. *Frontiers in Psychology*, 12, 655148. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148>
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Purwanto, F., & Pratiwi, E. C. (2024). The influence of work-life balance and work environment on employee productivity through job stress. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 14(2), 231–246. <https://doi.org/10.24252/assets.v14i2.51211>
- Rostini, R., Asmar, A., & Muhammad, A. F. (2025). Implementation of work-life balance to enhance employee productivity. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1693–1704. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3213>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education.
- Siregar, D. R. W., Panggabean, T., & Winarto. (2025). The impact of workload, stress management, and work-life balance on employee productivity at Advent Hospital Medan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1–24. <https://doi.org/10.58303/7b97yb67>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Tejero, L. M. S., Seva, R. R., & Fadrihan-Camacho, V. F. F. (2021). Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *Journal of Occupational*

and Environmental Medicine, 63(12), 1065–1072.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002377>

Wong, K., Chan, A. H. S., & Ngan, S. C. (2020). How is work-life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4446.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>