



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/fibonacciv2i4.359>



Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Manufaktur Packaging)

Rabbania Nur Janah¹, Bintang Narpati², Haryudi Anas³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: rabbanianurjanah110804@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work-life balance, job stress, and organizational commitment on employee productivity at PT Manufaktur Packaging using a quantitative approach and a survey method through the distribution of a questionnaire to 100 respondents. The sampling technique used was non-probability or purposive sampling, where respondents were selected based on specific criteria. The data analysis methods employed included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis using SPSS software. The results of the study indicate that, partially, Work-Life Balance and Organizational Commitment have a positive effect on Employee Work Productivity, while Work Stress does not have a significant effect on Employee Work Productivity, with a coefficient of determination of 76%, indicating that the Employee Work Productivity variable can be explained by Work-Life Balance, Work Stress, and Organizational Commitment, while the remainder is influenced by other factors outside the scope of this study. Thus, an increase in employee work productivity can be achieved through effective management of Work-Life Balance and enhanced Organizational Commitment; therefore, the Company needs to prioritize employee well-being and engagement in the workplace environment.*

Keywords: *Work-Life Balance, Work-Related Stress, Organizational Commitment, Employee Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Manufaktur *Packaging* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei melalui penyebaran Kuesioner kepada 100 responden. Dengan Teknik Pengambilan Sampel Menggunakan Non-Probabilitas atau Purposive Sampling yang Dimana pengambilan sampel responden dipilih karena memiliki kriteria Khusus. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Work-Life Balance* dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sementara Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 76% yang menunjukkan bahwa variabel Produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan *Work-Life Balance* yang baik dan peningkatan Komitmen Organisasi, sehingga Perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan di lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kemampuan mengelola karyawan agar bekerja secara efektif dan efisien. manajemen sumber daya manusia berperan dalam memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Produktivitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif. tingginya produktivitas akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan produktivitas yang rendah dapat menghambat kinerja Perusahaan (Narpati et al., 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah *work-life balance*. Menurut (Clark, 2000) *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas kerja, sedangkan ketidakseimbangan berpotensi menimbulkan konflik peran yang berdampak pada menurunnya produktivitas (Saputra & Rahmat, 2024)

Selain *work-life balance*, stres kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya. Kondisi tersebut dapat menurunkan konsentrasi, semangat kerja, dan kualitas hasil pekerjaan apabila tidak dikelola dengan baik (katmiatun et al., 2021). Di sisi lain, komitmen organisasi yang tinggi mendorong karyawan untuk tetap loyal serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance*, stres kerja, dan komitmen organisasi memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. (Gibran et al., 2024) menemukan bahwa *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan (Deny Sudrajat, Sana, 2025) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan tanggung jawab dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan pra-survei di PT Manufaktur Packaging, masih ditemukan permasalahan terkait *work-life balance*, stres kerja, dan komitmen organisasi yang diduga memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Manufaktur Packaging.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, Dimana Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan langsung di lokasi atau dengan keterlibatan langsung responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Manufaktur *Packaging*. Populasi mencakup seluruh elemen yang menjadi fokus penelitian dan berfungsi sebagai sumber informasi utama untuk pengumpulan data serta penarikan kesimpulan, sehingga hasil penelitian dari sampel dapat digeneralisasikan dengan akurat.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Pemilihan teknik ini bertujuan agar data yang diperoleh sesuai dengan karakteristik responden yang dibutuhkan dalam menganalisis pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Data penelitian dianalisis menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 25. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji *t*), uji simultan (uji *F*), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Manufaktur *Packaging* Adalah Perusahaan yang bergerak di sektor industri manufaktur, terutama bergerak di bidang pembuatan kemasan, khususnya kemasan untuk menyimpan produk makanan dan non-makanan. Produk kemasan yang dihasilkan oleh Perusahaan ini digunakan untuk berbagai keperluan, seperti makanan ringan, kopi, minyak goreng, dan berbagai produk lainnya

Dalam menjalankan aktivitasnya, PT. Manufaktur *Packaging* mengikuti proses produksi yang lengkap mulai dari pengolahan bahan baku, proses pencetakan dan pengemasan, hingga pengontrolan kualitas produk sebelum didistribusikan kepada pelanggan.

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Korelasi (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0.728	0,196	Valid
Y1.2	0.746	0,196	Valid
Y1.3	0.700	0,196	Valid

Y1.4	0.773	0,196	Valid
Y1.5	0.726	0,196	Valid
Y1.6	0.680	0,196	Valid
Y1.7	0.657	0,196	Valid

Sumber: Data di olah, 2026

Pada Uji Validitas Produktivitas kerja Karyawan (Y) di atas, diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,196) dan nilai signifikansi (sig) kurang dari 0.05, yang berarti uji validitas kinerja karyawan dapat dinyatakan Valid.

Tabel 2. Uji Validitas *Work-Life Balance* (X1)

Variabel	Koefisien Korelasi (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.706	0,196	Valid
X1.2	0.814	0,196	Valid
X1.3	0.861	0,196	Valid
X1.4	0.852	0,196	Valid
X1.5	0.883	0,196	Valid
X1.6	0.741	0,196	Valid
X1.7	0.809	0,196	Valid

Sumber: Data di olah, 2026

Dari tabel 2 diatas, dapat diketahui nilai r hitung yang di dapat dari masing masing pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel yang bernilai 0, 196 dan nilai sig. lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan 7 pertanyaan variabel *Work-Life Balance* tersebut dinyatakan Valid.

Tabel 3. Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Variabel	Koefisien Korelasi (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.707	0,196	Valid
X2.2	0.791	0,196	Valid
X2.3	0.625	0,196	Valid
X2.4	0.730	0,196	Valid
X2.5	0.615	0,196	Valid
X2.6	0.696	0,196	Valid
X2.7	0.749	0,196	Valid

Sumber: Data di olah, 2026

Uji Validitas pada tabel 3, dalam 7 pertanyaan Stres Kerja yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai r hitung melebihi r tabel (0,196) dan nilai signifikansi (sig) berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukan bahwa uji validitas Stres kerja dapat dianggap sah atau valid.

Tabel 4. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

Variabel	Koefisien Korelasi (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
X3.1	0.443	0,196	Valid
X3.2	0.651	0,196	Valid
X3.3	0.724	0,196	Valid
X3.4	0.685	0,196	Valid
X3.5	0.679	0,196	Valid
X3.6	0.597	0,196	Valid
X3.7	0.599	0,196	Valid

Sumber: Data di olah, 2026

Data uji validitas pada tabel 4 diatas, terdapat 7 pertanyaan Komitmen Organisasi yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai r hitung melebihi r tabel (0,196) dan nilai

signifikansi (sig) berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji validitas Komitmen Organisasi dapat dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

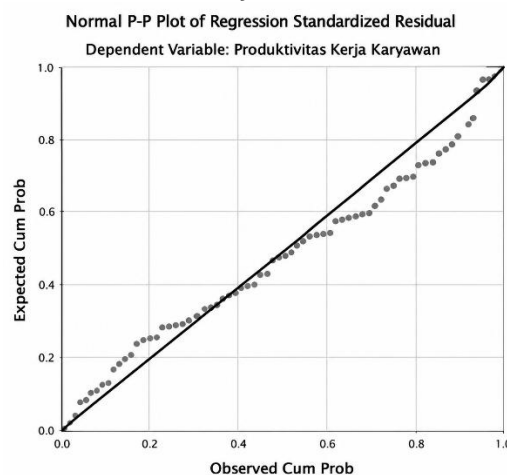
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan	0.842	0,60	Reliabel
Work Life Balance	0.913	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0.828	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.742	0,60	Reliabel

Sumber: Data di olah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian memiliki Tingkat reliabilitas yang sangat baik. hal ini ditunjukan oleh nilai Cronbach's Alpha Y adalah 0.842, X1 adalah 0.913, X2 adalah 0.828 dan X3 adalah 0.742, yang Dimana berarti melebihi batas minimum 0,60. Dengan demikian, instrument-instrumen tersebut dinyatakan Reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas



Sumber: Data di olah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas yang di tampilkan menggunakan Uji Normal P-plot, data dalam penelitian ini menunjukkan distribusi normal, terlihat dari titik-titik yang tersebar disekitar garis dan mengikuti garis tersebut, serta tidak terlalu jauh menyimpang dari garis tersebut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.040	1.890		3.726	.000		
Work-Life Balance	.537	.036	.768	15.005	.000	.913	1.095
Stres Kerja	-.001	.044	-.002	-.032	.974	.997	1.003

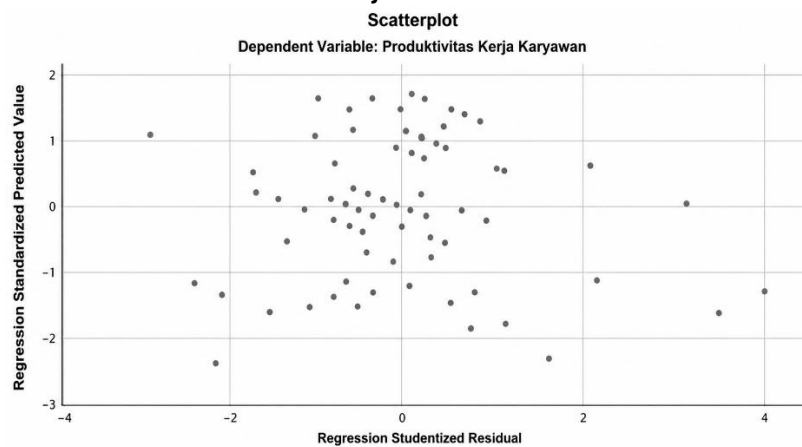
Komitmen	.281	.056	.257	5.028	.000	.916	1.092
Organisasi							

Sumber: Data di olah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF pada Variabel *Work-Life Balance* (X1) sebesar 1,095, variabel Stres kerja (X2) sebesar 1,003, dan variabel komitmen (X3) sebesar 1,092. Yang Dimana berarti Seluruh nilai variabel <10. Sementara itu, nilai tolerance untuk masing-masing variabel adalah 0,913 (X1), 0,997 (X2), dan 0,916 (X3), yang semuanya >0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tidak mengalami multikolinearitas, sehingga model regresi dinilai layak untuk digunakan dalam pengujian.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data di olah, 2026

Berdasarkan scatterplot yang ada, tidak terlihat adanya pola yang jelas atau signifikan. Titik-titik data cenderung menyebar secara acak disekitar garis nol. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada bukti kuat mengenai adanya heteroskedastisitas dalam grafik diatas.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.040	1.890		3.726	.000		
Work-Life Balance	.537	.036	.768	15.005	.000	.913	1.095
Stres Kerja	-.001	.044	-.002	-.032	.974	.997	1.003
Komitmen	.281	.056	.257	5.028	.000	.916	1.092
Organisasi							

Sumber: Data di olah, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 7,040 + 0,537 + -0,001 + 0,281 + \epsilon$$

Interpretasinya:

- a) Nilai a sebesar 7,040 merupakan angka tetap yang menunjukkan kondisi saat variabel produktivitas kerja karyawan tidak terpengaruh oleh variabel lain, seperti variabel *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi.
- b) Nilai koefisien regresi β_1 (X1) sebesar 0,537 yang bernilai positif menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, maka produktivitas kerja akan meningkat.
- c) Nilai koefisien regresi β_2 (X2) sebesar -0,001 yang bernilai negatif, menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa meningkatnya stress kerja cenderung mengurangi produktivitas kerja. Namun, nilai koefisien yang sangat kecil menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan, jadi penurunan produktivitas tidak terlalu besar
- d) Nilai koefisien regresi β_3 (X3) sebesar 0,281 yang bernilai positif menunjukkan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini menandakan, bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji T

Tabel 10. Hasil Analisis Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.040	1.890		3.726	.000
Work-Life Balance	.537	.036	.768	15.005	.000
Stres Kerja	-.001	.044	-.002	-.032	.974
Komitmen Organisasi	.281	.056	.257	5.028	.000

Sumber : Data di olah, 2026

- a) Berdasarkan hasil Uji hipotesis *Work-Life Balance*, didapat nilai t hitung sebesar 15,005 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($15,005 > 1,985$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis diterima
- b) Berdasarkan hasil Uji hipotesis Stres Kerja, didapat nilai t hitung sebesar -0.032 dengan nilai signifikansi sebesar 0.974. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0.032 < 1,985$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,974 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis ditolak.
- c) Berdasarkan hasil pengujian, didapat nilai t hitung sebesar 5.025 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5.028 > 1,985$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis diterima.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	1198.839	3	399.613	107.411	.000
	Residual	357.161	46	3.720		
	Total	1556.000	49			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Work Life Balance						

Sumber: Data di olah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 107,411 lebih besar dari F tabel sebesar 2,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878a	.770	.763	1.929
a. Predictors (Constant), Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Work Life Balance				
b. Dependen Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Sumber: Data di olah, 2026

Berdasarkan tabel 12, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,763, yang berarti bahwa sebesar 76% variasi variabel *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan variasi pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai t hitung sebesar 15,005 > t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fenta Ramadani, 2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar -0,032 < t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi 0,974 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif, namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, peningkatan stres kerja cenderung menurunkan produktivitas, tetapi pengaruhnya belum terbukti secara statistik. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ardianto & Bukhori, 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,028 > t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Cindy Oktarena Arinta, Lik Anah, 2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 107,411 > F tabel 2,70 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Work-Life Balance, stres kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,763 menunjukkan bahwa 76,3% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 23,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, secara simultan *Work-Life Balance*, stres kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja serta penguatan komitmen organisasi, disertai dengan pengelolaan stres kerja yang baik.

REFERENSI

- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Turnover Intentions: The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Stress. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Cindy Oktarena Arinta, Lik Anah, C. N. L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 6(2), 207–215. <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/1241>
- Clark, S. C. (2000). *Work Family Border Theory: A new Theory of work.pdf*. <https://focus.oil.com.tw/web/cycuim/phd/asset/phd13/clark-2000-work-family-border-theory-a-new-theory-of-work-family-balance.pdf>
- Deny Sudrajat, Sana, S. (2025). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (STUDI PADA LAZ HARFA). 14, 739–750. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1400>
- Fenta Ramadani, K. (2025). Dampak Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt . Deaxisconcept Interior Furniture the Impact of Work-Life Balance and Job Stress on Employee Productivity At Pt . Deaxisconcept Interior. 13(2). <http://journalbalitbangdalamampung.org>
- Ghozali, L. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*.
- 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.

- <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Hair et al. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- katmiatun, qomari nurul, & nurul iman. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang City of Tomorrow. *UBHARA Management Journa*, 1, 201–211. <http://journal.febubhara-sby.org/umj/article/view/88%0Ahttps://journal.febubhara-sby.org/umj/article/view/88/88>
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.