

Pengaruh Beban Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk (Bank Jatim Cabang Pasuruan)

✉ **Miranda Vierisa Rianti¹, Vita Fibriyani², Hari Wahyuni³**

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Merdeka Pasuruan

Abstrak

Produktivitas kerja merupakan rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan Di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk (Bank Jatim Cabang Pasuruan). Latar belakang penelitian ini didasarkan pada menurunnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan adanya beban kerja dan *work-life balance* yang berlebihan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 75 orang dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H1 diterima. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variable beban kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas kerja secara simultan. Menunjukkan bahwa hasil uji pengujian hipotesis beban kerja (X1) menyatakan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ menunjukkan bahwa H2 diterima. Hasil uji pengujian hipotesis *work-life balance* (X2) menyatakan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ menunjukkan bahwa H3 diterima.

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

Abstract

Work productivity is the ratio of the total work results that have been determined to produce a product from the workforce. This study aims to determine the effect of workload and work-life balance on employee work productivity at PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk (Bank Jatim Pasuruan Branch). The background of this study is based on the decline in employee work productivity due to excessive workload and work-life balance. The research method used is quantitative with 75 respondents using a saturated sampling technique. The results of the study indicate that Workload and Work-Life Balance simultaneously affect Work Productivity with a significance value of $0.000 < 0.05$ indicating that H1 is accepted. It can be said that there is an influence between the variables of workload and work-life balance on work productivity simultaneously. Showing that the results of the workload hypothesis test (X1) state a significance value of $0.008 < 0.05$ indicating that H2 is accepted. The results of the work-life balance hypothesis test (X2) state a significance value of $0.031 < 0.05$ indicating that H3 is accepted.

Keywords: *Workload, Work-Life Balance, Work Productivity*

Copyright (c) 2025 Miranda Vierisa Rianti, Vita Fibriyani, Hari Wahyuni

✉ Corresponding author :

Email Address : miranda.vierisa28@gmail.com

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Kemajuan perekonomian dan teknologi dalam era globalisasi semakin menuntut persaingan pada setiap perusahaan yang menyebabkan perusahaan harus bekerja lebih efektif dan efisien. Perusahaan juga dituntut untuk lebih kompetitif demi kelangsungan hidup karyawan untuk itu perlunya tim manajemen dan sumber daya manusia yang lebih handal. Menurut Ajabar (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yaitu aset terpenting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga karena karyawan menjadi tenaga kerja yang berperan penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dengan dedikasi dan komitmen mereka, target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tentunya karyawan diharapkan dapat memaksimalkan produktivitas kerja yang karyawan miliki. Produktivitas kerja merupakan sebuah sikap mental yang selalu berusaha untuk memperbaiki kondisi yang ada. Ini mencerminkan keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik hari ini dibandingkan dengan kemarin, dan akan bekerja lebih baik lagi besok dibandingkan dengan hari ini (Sutrisno, 2009). Produktivitas yang tinggi bukan hanya sekedar mementingkan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Namun, untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, perlu mempertimbangkan beberapa faktor, termasuk faktor beban kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yang tidak boleh diabaikan.

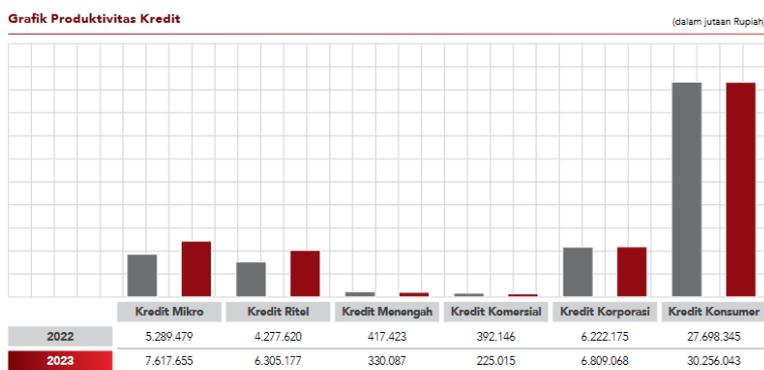
Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja yang terlalu besar dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya (Mar'ih 2017). Beban kerja di sektor perbankan seringkali dikaitkan dengan volume pekerjaan yang besar, target yang harus dicapai, serta tekanan untuk memenuhi standar layanan yang tinggi (Kurniawan & Widayati, 2017).

Beban kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan kelelahan fisik atau mental dan tidak ada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berdampak pada menurunnya kualitas kerja. Karyawan yang tidak mencapai keseimbangan antara memiliki kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi cenderung mengalami penurunan produktivitas. Ketidak seimbangan ini dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja karyawan. *Work-life balance* itu sangat penting bagi setiap karyawan, karena dapat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja mereka. Keseimbangan juga harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan tersebut (Fuchs, 2023). *Work-life balance* menurut Lumunon et.al (2019) merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kebutuhan pribadinya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk (Bank Jatim Cabang Pasuruan) masih ditemukan terjadinya kendala yaitu adanya penurunan produktivitas kerja karyawan karena tuntutan target produk perusahaan seperti non tunai dan tunai atau pengajuan kredit yang harus dicapai setiap bulannya, target

pekerjaan setiap harinya dengan tenggat waktu yang sangat singkat, pulang tidak tepat waktu, lembur kerja dihari libur sehingga berpengaruh terhadap kualitas dari produktivitas kerja karyawan. Meskipun sudah mendapatkan motivasi yang cukup dari pimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif tidak bisa dipungkiri bahwa beban kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan hidup masih tetap menjadi tantangan yang signifikan bagi karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dorongan sementara, memberikan suasana nyaman, dan mendorong semangat kerja, namun tekanan dari tugas yang berlebihan, tenggat waktu yang singkat, tuntutan target perusahaan dan eskpetasi yang tinggi sering kali tetap menimbulkan kelelahan fisik maupun mental.

Berdasarkan observasi dengan salah satu karyawan penyebab beban kerja dan work-life balance yaitu sering adanya jadwal pelatihan diluar hari kerja membuat para karyawan mengurangi waktu istirahat dan berkurangnya waktu berkumpul dengan keluarga, pulang tidak tepat waktu, lembur di hari libur kerja, waktu kerja yang ditetapkan masih tergolong kurang sehingga karyawan menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja dibandingkan dengan kehidupan pribadinya.

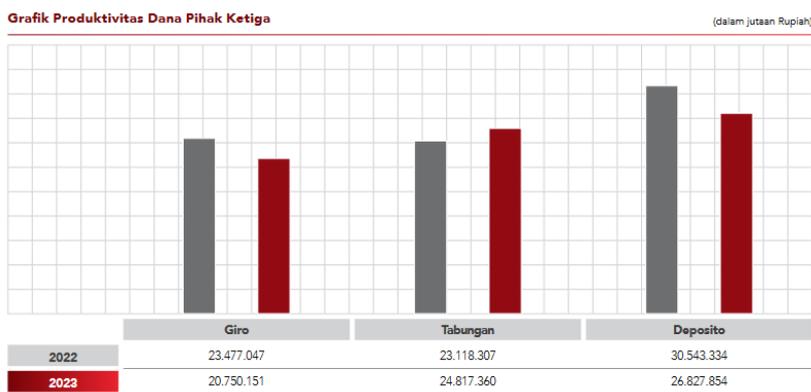


Gambar 1. Grafik Produktivitas Kredit

Sumber : PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk (Bank Jatim Cabang Pasuruan) Tahun 2023

DANA PIHAK KETIGA

Dana pihak ketiga segmen konvensional Bank Jatim terdiri atas giro, tabungan, dan deposito.



Gambar 2. Grafik Produktivitas Dana

Sumber : PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk (Bank Jatim Cabang Pasuruan) Tahun 2023

Berdasarkan grafik diatas, terlihat dari target produktivitas 2 tahun terakhir ini dapat disimpulkan bahwa produktivitas pada kredit mengalami kenaikan sebesar 16% daripada tahun 2022. Untuk produktivitas pada dana mengalami penurunan sebesar 6% di tahun 2023. Hal ini yang membuat para karyawan merasakan beban kerja dan stres kerja yang cukup tinggi karena adanya tuntutan perusahaan untuk pencapaian target setiap tahun maupun setiap bulannya. Jika produktivitas dalam kredit mengalami kenaikan setiap tahunnya, maka tidak dapat dipungkiri akan ada kenaikan pencapaian target dikarenakan pada tahun sebelumnya memiliki kenaikan yang begitu pesat sehingga pencapaian target akan bertambah setiap tahun maupun setiap bulannya. Dampak adanya tuntutan ini yang membuat para karyawan bank jatim cabang pasuruan mengalami penurunan kinerja sehingga karyawan tidak bisa mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk (Bank Jatim Cabang Pasuruan).**

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk (Bank Jatim Cabang Pasuruan). Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan. Kuesionerr tersebut kemudian dikumpulkan dan diolah untuk kepentingan penelitian ini. . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 75 orang. Sampel ialah sebagian dari jumlah total populasi. Karena populasi pada penelitian ini berjumlah hanya 75 orang maka, penarikan sampel menggunakan tehnik sampling jenuh. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut dengan total sampling. Instrumen penelitian diuji dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas. Kemudian hasil dari pengisian instrument dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, dan Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Instrumen

1. Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel		rhitung	rtabel	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	X1.1	0.781	0.2272	Valid
		X1.2	0.652	0.2272	Valid
		X1.3	0.780	0.2272	Valid
		X1.4	0.717	0.2272	Valid
		X1.5	0.672	0.2272	Valid
		X1.6	0.691	0.2272	Valid
		X1.7	0.684	0.2272	Valid
		X1.8	0.532	0.2272	Valid
2.	Work-Life Balance (X2)	X2.1	0.730	0.2272	Valid
		X2.2	0.617	0.2272	Valid
		X2.3	0.753	0.2272	Valid
		X2.4	0.722	0.2272	Valid
		X2.5	0.718	0.2272	Valid
		X2.6	0.718	0.2272	Valid
		X2.7	0.685	0.2272	Valid
		X2.8	0.650	0.2272	Valid
		Y1	0.883	0.2272	Valid

		Y2	0.781	0.2272	Valid
		Y3	0.872	0.2272	Valid
3.	Produktivitas Kerja (Y)	Y4	0.786	0.2272	Valid
		Y5	0.816	0.2272	Valid
		Y6	0.866	0.2272	Valid
		Y7	0.848	0.2272	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid atau layak untuk menjelaskan indikator yang sedang diteliti, karena memiliki nilai Rhitung > Rtabel yaitu 0,2272. Dengan demikian bahwa semua item indikator kuesioner dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.839	Reliabel
2	Work-Life Balance (X2)	0.847	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0.921	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen dikatakan reliabel, dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel dari kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel dan dikatakan layak untuk melanjutkan pengujian berikutnya.

B. Uji Asumsi Klasik

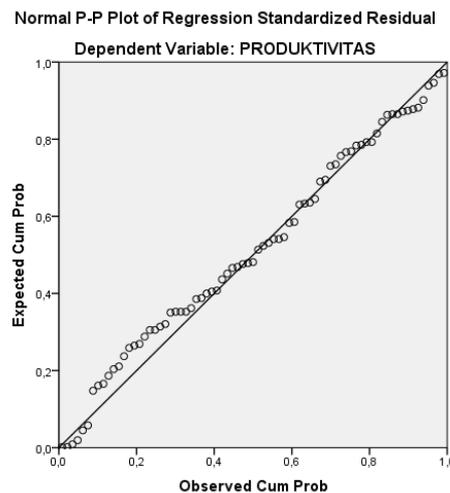
a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kriteria	Nilai	keterangan
Monte Carlo Sig. (2 tailed)	0.200 ^a	Residual berdistribusi normal

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 3, menunjukkan nilai sig. 0,200 > 0,05 maka dikatakan normal yang diartinya model regresi variabel beban kerja (X1), *work-life balance* (X2), dan produktivitas kerja (Y) mempunyai distribusi normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normal P-Plot

Sumber : data diolah peneliti, 2024

gambar 1, hasil

Berdasarkan uji normal P-Plot

menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas, yang artinya model regresi variabel beban kerja (X1), *work-life balance* (X2), dan produktivitas kerja (Y) mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

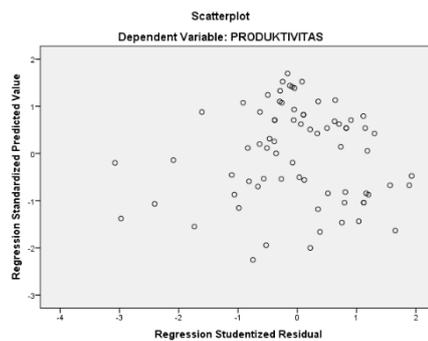
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statisti Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.162	6,169	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0.162	6,169	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil uji multikolinearitas, dikatakan variabel beban kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) sama-sama memiliki nilai tolerance sebesar $0.612 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) tidak terjadi multikolinearitas dalam mempengaruhi produktivitas kerja sebagai variabel dependen.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil uji Scatterplot

Sumber: Olah Data, 2024

Berdasarkan gambar 2 hasil uji heteroskedasitas, bahwa ZPRED dan SRESID menunjukkan penyebaran titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi dan layak untuk memprediksi variabel beban kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

d. Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Antar Variabel	Deviation From Linearity Sig.	Alpha	Keterangan
Hubungan Beban Kerja (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y)	0.071	0.05	Linear
Hubungan <i>Work-Life Balance</i> (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y)	0.683	0.05	Linear

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5, hasil uji linearitas, dapat dilihat nilai signifikansi pada *deviation from linearity* variabel Beban Kerja (X1) yaitu $0.071 > 0.05$ dan pada variabel *Work-Life Balance* (X2) yaitu $0.683 > 0.05$ dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah Linear.

e. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Kriteria	d	dU	4-dU	Keterangan
durbin watson (d)	1.938	1.6802	2,3198	H0 diterima (tidak terjadi Autokorelasi)

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 6 diketahui bahwa nilai durbin-watson sebesar 1.938. Untuk mengetahui terjadi autokorelasi atau tidak, perlu diketahui nilai dL, dua, 4-dL, dan 4-dua lebih dahulu dengan melihat pada tabel durbin-watson. Berdasarkan tabel durbin-watson dengan k (variabel bebas) sebanyak 2 dan n (jumlah data) sebanyak 75 diketahui bahwa nilai d sebesar 1.938 dan dua sebesar 1.6802 sehingga diperoleh nilai 4-dU sebesar 2.3198 . Dapat diambil kesimpulan bahwa nilai dua lebih kecil dari nilai Durbin Watson (d) dan lebih kecil dari nilai 4-dua yaitu 2.3198 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

C. Analisis Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Linear Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandarized Coefficient B	Std. Error	Pengaruh
Beban Kerja (X1)		0,490	0,180	Positif
Work-Life Balance (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	0,373	0,169	Positif
Constanta: Unstandardized Coefficient (B=0,989; Std Error=2,335)				

Sumber ; data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7 hasil uji regresi linear berganda tersebut mengenai hasil pengolahan SPSS, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.989 + 0,490 X1 + 0,373 X2$$

Berdasarkan hasil hasil tersebut, maka dapat diartikan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,989 dengan nilai positif. Artinya tanpa adanya pengaruh dari variabel beban kerja dan *work-life balance*, nilai produktivitas sebesar 0,989
- b. Nilai koefisien variabel beban kerja sebesar 0,490 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu-satuan variabel beban kerja, akan berdampak pada kenaikan variabel produktivitas kerja sebesar 0,490 satuan dengan syarat *work-life balance* stabil.
- c. Nilai koefisien variabel *work-life balance* sebesar 0,373 dengan nilai positif. Artinya setiap kenaikan satu-satuan variabel *work-life balance*, akan berdampak pada kenaikan variabel produktivitas kerja sebesar 0,373 satuan dengan asumsi faktor lainnya konstan.

D. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R Square
Beban Kerja (X1) Work-Life Balance (X2)	Produktivitas Kerja (Y)	0,816	0,666

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8 hasil analisis koefisiensi determinasi, menunjukkan bahwa hasil uji variabel Beban Kerja (X1), *Work-life balance* (X2) secara simultan mempengaruhi variabel

Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,666 atau 66,6% sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

E. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	Fhitung	Ftabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Produktivitas Kerja (Y)	71,676	3,12	.000 ^b	Hipotesis 1, Menerima H1
Work-Life Balance (X2)					

Sumber : data diolah peneliti 2025

Berdasarkan table 9 hasil uji simultan dengan statistic uji F, menunjukkan bahwa uji simultan dengan nilai Fhitung sebesar 71,676 dan nilai Ftabel sebesar 3,12 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H1 diterima. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variable beban kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas kerja secara simultan. Ftabel dengan rumus $f(df2) = n-k = 75-3 = 72$ atau $n-3$ jika dengan 75 responden maka menyebutkan Ftabel yaitu 3,12.

b. Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

Variabel Independen	Variabel Dependen	thitung	ttabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Produktivitas Kerja (Y)	2,723	1,993	0.008	Hipotesis 2, Menerima H1
Work-Life Balance (X2)		2,202	1,993	0.031	Hipotesis 3, Menerima H1

Sumber : data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa hasil uji pengujian hipotesis beban kerja (X1) menyatakan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ menunjukkan bahwa H2 diterima. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial. Hasil uji pengujian hipotesis *work-life balance* (X2) menyatakan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ menunjukkan bahwa H3 diterima. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *work-life balance* terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial. Ttabel dengan rumus $t(df) = (n-k) = 75-3 = 72$ atau $n-3$ jika dengan 75 responden maka menyebutkan Ttabel yaitu 1,993.

1. Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk. Hal ini diketahui berdasarkan dari niali uji simultan (Uji F) dengan nilai hasil Fhitung $71,676 > Ftabel 3,12$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Berdasarkan hasil rata-rata yang diperoleh dari jawaban responden untuk variabel terikat dikategorikan baik. Variabel produktivitas memiliki rata-rata sebesar 4,01 dengan nilai rata-rata terbesar yaitu pada indikator kuantitas sebesar 4,21 dengan kategori baik. Hal ini dikatakan baik menunjukkan responden merasa sudah melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu dan bertanggung

jawab atas tugasnya. Dalam variabel beban kerja skor terbesar yaitu pada indikator kondisi pekerjaan sebesar 4,16 dengan kategori baik. Hal ini dikatakan baik menunjukkan responden merasa sudah melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu beban kerja yang tidak terlalu berlebihan atau tidak terlalu berat. Responden mampu mengerti atau mengatasi kondisi pekerjaannya dengan baik. Pada variabel *work-life balance* skor terbesar yaitu pada indikator keseimbangan keterlibatan sebesar 4,16 dengan kategori baik. Hal ini dikatakan baik menunjukkan responden berperan penting dalam menjaga motivasi, mengurangi stres, meningkatkan efisiensi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Perusahaan juga tidak hanya dinilai dari performa finansial, tetapi juga dari bagaimana melibatkan semua pihak secara adil, berimbang, dan strategis. Dengan memastikan keterlibatan kerja yang seimbang, Bank Jatim Cabang Pasuruan dapat mempertahankan produktivitas kerja karyawan yang optimal sambil tetap memperhatikan kesejahteraan mereka.

Menurut Mar'ih (2017) Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Serta menurut Rondonuwu (2018) menyatakan *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzia et.al (2024), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten tasikmalaya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *work-life balance* menjadi faktor yang mendorong produktivitas kerja yang lebih baik. Beban kerja akan berpengaruh pada produktivitas kerja apabila karyawan mampu mencapai target yang sesuai setiap karyawan, mampu mengatur kondisi pekerjaan dengan baik, mengatur waktu dengan efektif dan standar pekerjaan yang sesuai yang ditetapkan oleh PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk (Bank Jatim Cabang Pasuruan). Dalam melaksanakan pekerjaan dengan mampu menyeimbangkan waktu, menyeimbangkan keterlibatan dan menyeimbangkan kepuasan dalam bekerja dengan baik. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Dengan demikian, optimalisasi beban kerja dan *work-life balance* terhadap produktivitas kerja bank jatim cabang pasuruan menjadi faktor untuk mencapai hasil yang lebih baik.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari uji parsial (Uji t) dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ artinya hasil ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan nilai total rata-rata untuk variabel

beban kerja sebesar 3,91 dengan 4 indikator dengan 8 pertanyaan dan dikategorikan baik. Variabel beban kerja dengan nilai rata-rata terbesar yaitu indikator kondisi pekerjaan sebesar 4,16 dapat dikategorikan baik. Hal ini dikatakan baik menunjukkan responden merasa beban kerja yang tidak terlalu berlebihan atau tidak terlalu berat. Responden mampu mengerti atau mengatasi kondisi pekerjaannya dengan baik.

Menurut Mar'ih (2017) Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadiaty et.al (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bramasta et.al (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Didukung dengan penelitian Usmawati et.al (2021), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja ada pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ballo et.al (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik karyawan memahami pekerjaannya, menggunakan waktu sesuai dengan beban kerja dan setiap harinya mencapai target, maka semakin baik produktivitas kerja yang dihasilkannya. Dalam hal ini beban kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan apabila karyawan mampu memahami kondisi pekerjaannya dengan baik, menggunakan waktu kerja sesuai dengan beban kerjanya, mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan dan mampu memahami standar pekerjaannya sesuai kemampuan.

3. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji t) dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,031 < 0,05$ artinya hasil ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan nilai total rata-rata untuk variabel *work-life balance* sebesar 3,85 dengan 3 indikator dan 8 pertanyaan dikategorikan baik. Variabel *work-life balance* dengan nilai rata-rata terbesar yaitu pada indikator Keseimbangan keterlibatan sebesar 4,16. Hal ini dikatakan baik menunjukkan responden berperan penting dalam menjaga motivasi, mengurangi stres, meningkatkan efisiensi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Perusahaan juga tidak hanya dinilai dari performa finansial, tetapi juga dari bagaimana melibatkan semua pihak secara adil, berimbang, dan strategis. Dengan memastikan keterlibatan kerja yang seimbang, Bank Jatim Cabang Pasuruan dapat mempertahankan

produktivitas kerja karyawan yang optimal sambil tetap memperhatikan kesejahteraan mereka.

Menurut Rondonuwu (2018) menyatakan *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Penelitian ini didukung oleh Syam, (2020) yang berjudul : Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa, menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut berarti *work-life balance* sangat penting bagi karyawan, sehingga perusahaan harus menjaga *work-life balance* terhadap karyawan dengan cara mempertahankan kebijakan yang mendorong peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diantara karyawan, supaya karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. 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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor *work-life balance* mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bank jatim cabang pasuruan. Dalam melaksanakan tugasnya dan merasa mampu menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaannya maupun kehidupan pribadi. Namun, penting untuk menjaga konsistensi hal ini terus mendukung keseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan personal karyawan, serta memberikan peluang bagi mereka untuk terus berkembang.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, analisis data, dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Beban Kerja dan Work-Life Balance secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim Cabang Pasuruan, sehingga optimalisasi kedua faktor tersebut menjadi kunci peningkatan produktivitas. Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, terutama jika karyawan mampu memahami kondisi pekerjaannya, menggunakan waktu kerja dengan efektif, mencapai target perusahaan, dan menyesuaikan standar pekerjaan dengan kemampuannya. Selain itu, Work-Life Balance juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi membantu karyawan menjalankan tugas dengan lebih baik.

Referensi :

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*,

- 13(1), 137-145. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- 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. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
- Ekonomi, J. S., Bisnis, D., Penulis, K., Sabriana, D., Sinuhaji, B., & Simanjorang, F. (2024). □ 1 *Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT BTN KC Medan)*. 8(1), 1-11. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/serambi-ekonomi-dan-bisnis/>
- Fauziah, S., Sutrisna, A., Oktaviani, N. F., Jalan, A., No, P., Tawang, K., Tasikmalaya, K., & Barat, J. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya Universitas Perjuangan Tasikmalaya , Indonesia memperbaiki kondisi yang ada . Ini mencerminkan keyakinan bahwa seseorang dapat Penelitian ini mengambil subjek pada Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Tasikmalaya Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya Berdasarkan Gambar 1 di atas menjelaskan bahwa produktivitas kerja pegawai Dinas data Rencana Kerja dan data Produktivitas Kerja pegawai pada tahun 2021 , 2022 dan 2023 pendidikan setelah penghapusan UPTD . Dan berdasarkan survey pada Dinas Pendidikan dan diselesaikan , termasuk administrasi , perencanaan kurikulum , penentuan dan evaluasi program ,. 2(4)*.
- Fuchs, S. (2023). Horn, Eva, Bergthaller, Hannes, (2020). The Anthropocene: Key Issues for the Humanities. *Journal of Ecohumanism*, 2(1), 113-116. <https://doi.org/10.33182/joe.v2i1.2247>
- 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>
- Kurniawan, I. R., & Widayati, N. (2017). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 16-25.
- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Productivity*, 4(2), 155-163.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671-4680.
- Nugraha, B. W. (2024). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance, dan Work Overload Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Pada Karyawan Perbankan. *Kabilah: Journal of Social Community*, 9(14), 1–20.
<https://ejournal.iainata.ac.id/index.php/kabilah/article/view/324%0Ahttps://ejournal.iainata.ac.id/index.php/kabilah/article/download/324/316>

Puspita, G., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance Dan Burnout Di PT. X. *Copyright @ Gea Puspita, Eeng Ahman, Budi Santoso INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 9420–9427.

Sis Hernanda Hasan, Lisda L. Asi, & Robiyati Podungge. (2024). Pengaruh Loyalitas Karyawan dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Ahmad Yani Gorontalo. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 2370–2384.
<https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.379>

Suleman Hsb, M., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 42–53.
[https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3\(1\).5849](https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5849)

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffrey (ed.); 9th ed.). Penerbit Kencana.

Widuri, R. A., & Wibowo, T. S. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2), 49–56.
<http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/4084/3048>