

Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang

Sri Rahayu*¹, Bachtiar Arifudin Husain²
Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}
*e-mail: rsri52598@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work Life Balance dan Motivasi Kerja baik secara parsial ataupun simultan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Asosiatif dimana data yang di peroleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 27. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden yang merupakan karyawan PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta uji t dan uji F. Ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 11,882 + 0,768 X_1$, diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,768 yang berarti koefisien antar variabel X_1 terhadap Y kuat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,010 > 2,000$) maka dapat di artikan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. Ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 15,545 + 0,645 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,645 yang berarti koefisien antar variabel X_2 terhadap Y kuat. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,916 > 2,000$) maka dapat di artikan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 11,907 + 0,335X_1 + 0,424X_2 + 3,506$. Nilai koefisien regresi pada variabel Produktivitas sebesar 11,907 menyimpulkan bahwa jika Work Life Balance (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan). Terdapat pengaruh secara simultan, Work Life Balance dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($31,812 > 3,15$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,515 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 51,5% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Kata kunci : Motivasi Kerja; Produktivitas Karyawan; Work Life Balance

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether there is a positive and significant influence between Work Life Balance and Work Motivation, both partially and simultaneously, on employee productivity at PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. This study employs a quantitative associative research method, where data is collected through questionnaires and analyzed using SPSS 27. The sample consists of 63 respondents who are employees of PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. Data analysis techniques include simple and multiple linear regression analysis, as well as t-tests and F-tests. The regression equation is shown as $Y = 11.882 + 0.768 X_1$, with a correlation coefficient (R) of 0.768, indicating a strong relationship between variable X_1 and Y. The results indicate that, partially, Work Life Balance has a significant effect on employee productivity, as evidenced by the t-value (2.010) being greater than the t-table value (2.000), leading to the acceptance of H_1 and rejection of H_0 . There is also an influence of Work Motivation on Employee Productivity at PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang, represented by the regression equation $Y = 15.545 + 0.645 X_2$, with a correlation coefficient (R) of 0.645, indicating a strong relationship between variable X_2 and Y. The study shows that, partially, Work Motivation significantly affects employee productivity, with the t-value (2.916) exceeding the t-table value (2.000), thus accepting H_2 and rejecting H_0 . The multiple regression equation obtained is $Y = 11.907 + 0.335X_1 + 0.424X_2 + 3.506$. The regression coefficient for the productivity variable is 11.907, concluding that if Work Life Balance (X_1) and Work Motivation (X_2) remain unchanged, there is a simultaneous significant effect of Work Life Balance and Work Motivation on employee productivity, as indicated by the F-value (31.812) being greater than the F-table value (3.15) and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 0.515, indicating that the two independent variables contribute 51.5% to the dependent variable, while the remaining 48.5% is influenced by other variables outside this study. Therefore, it can be concluded that there is a positive and significant simultaneous effect of Work Life Balance and Work Motivation on Employee Productivity.

Keywords : *Employee Productivity; Work Life Balance; Work Motivation*

PENDAHULUAN

Mendorong individu untuk meningkatkan kinerja mereka merupakan hal yang sangat penting di era globalisasi saat ini. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) memiliki potensi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Mengingat adanya persaingan di bidang ekonomi, setiap individu dituntut untuk terus mengembangkan keterampilannya. Kinerja karyawan, yang merupakan aktor utama dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi, menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan komponen SDM secara efektif untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. Ketika perusahaan merumuskan kebijakan untuk menjaga produktivitas karyawan, mereka perlu mempertimbangkan berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2020), Produktivitas mengacu pada upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksi, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, mengidentifikasi dan mengatasi keterbatasan dalam produksi, dan mengukur pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pemahaman menyeluruh terhadap aspek-aspek tersebut, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Semangat kerja yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang kuat dalam pekerjaan serta kehidupan pribadi dapat dicapai dengan menyeimbangkan aktivitas sehari-hari dan tugas pekerjaan. Oleh karena itu, kualitas dan kemampuan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagai aset berharga dalam organisasi atau perusahaan, karyawan perlu menunjukkan kinerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kepuasan karyawan menjadi fokus utama dalam upaya yang dilakukan untuk pekerjaan dan organisasi, serta dukungan dari pihak organisasi. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Lockwood dalam Wardani dkk., (2021) work-life balance adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama. Work-life balance dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang work-life balance sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah Work-Life Balance. Banyak perusahaan yang mulai menerapkan program kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Karyawan di perusahaan tidak hanya menghadapi tantangan di tempat kerja, tetapi juga dalam kehidupan di luar pekerjaan, seperti belajar atau menjalankan usaha sendiri, sehingga penting untuk menjaga keseimbangan tersebut.

Untuk mengukur work-life balance, terdapat beberapa indikator menurut McDonald et al. dalam Rondonuwu, adalah Time Balance (Keseimbangan Waktu), Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan), Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan) yang merujuk pada jumlah waktu yang dihabiskan individu untuk bekerja dibandingkan dengan aktivitas di luar pekerjaan, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis kepada 30 sample karyawan di PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. Berikut adalah data Pra survey dari 30 Karyawan mengenai work-life balance pada PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang, diperoleh data mengenai Work Life Balance dapat disimpulkan bahwa sebesar 76% karyawan departemen produksi PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang 2024 memiliki masalah dalam keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, 1. (keseimbangan waktu) pertama 18 dari 30 karyawan merasa sulit mengatur waktu untuk bekerja dan kehidupan pribadi, 2. (keseimbangan keterlibatan) ke dua 21 dari 30 karyawan merasa sulit mengatur konflik pribadi agar bekerja tetap profesional, 3. (keseimbangan kepuasan) ke tiga 24 dari 30 karyawan merasa tidak memiliki waktu untuk melakukan aktifitas pribadi di luar jam kerja, 4. (keseimbangan waktu) ke empat 27 dari 30 karyawan merasa tidak memiliki waktu ibadah saat jam bekerja, dan 5. (keseimbangan waktu) ke lima 24 dari 30 karyawan tidak bisa mengubah jam bekerja dan jadwal saat bekerja. Untuk itu perusahaan agar dapat memberikan keseimbangan antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi karyawan pada PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang.

Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah Motivasi kerja, Indikator motivasi kerja menurut Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) adalah motivasi juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi juga di jadikan alat ukur untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak. Indikator motivasi kerja 1. Kepuasan kerja 2. Prestasi kerja yang diraih 3. Peluang untuk maju engakuan orang lain 4. Kemungkinan pengembangan karier 5. Tanggung jawab peluang untuk maju 6. Pengakuan orang lain tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis kepada 30 sample karyawan yang bekerja di PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. Berikut adalah data Pra survey dari 30 Karyawan mengenai motivasi kerja pada PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang 2024. Berdasarkan data mengenai motivasi kerja dapat di simpulkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, 1. (kepuasan kerja) pertama 27 dari 30 karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya, 2. (prestasi kerja yang di raih) ke dua 21 dari 30 karyawan merasa selama bekerja tidak memiliki pencapaian, 3. (peluang untuk maju) ke tiga 18 dari 30 karyawan tidak mendapatkan peluang untuk naik jabatan di perusahaan, 4. (kemungkinan pengembangan karier) ke empat 24 dari 30 karyawan yaitu Perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk menambah skill dan kemampuan, 5. (tanggung jawab peluang untuk maju) ke lima 21 dari 30 karyawan Perusahaan tidak memberikan tanggung jawab sesuai kemampuan karyawan dalam bekerja, dan 6. (pengakuan dari orang lain) ke enam 24 dari 30 karyawan merasa tidak di berikan apresiasi atas hasil pekerjaan yang dicapai melebihi target. Untuk itu perusahaan agar dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan pada PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang 2024.

Selain work life balance dan motivasi kerja adapun dorongan ialah, produktivitas karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019, p.100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indicator menurut Edy Sutrisno (2019, P,104) sebagai berikut: 1. Kemampuan mempunyai untuk melaksanakan tugas 2. Meningkatkan hasil kerja yang di capai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Meningkatkan mutu 6. Efisiensi

Berikut adalah hasil produksi pada PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang tahun 2021 - 2024 yang mengalami penurunan produktivitas. Berdasarkan data mengenai hasil produksi tahun 2021 - 2024 dapat di simpulkan bahwa hasil produksi karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. Yang menyebabkan kinerja karyawan menurun di tahun 2021 output melebihi target mencapai 103,73% dimana produktivitas kerja karyawan sangat baik dengan indicator (meningkatkan hasil kinerja yang di capai), (Meningkatkan mutu), sedangkan dari tahun 2022 – 2024 jumlah output hasil produksi sangat menurun dan tidak mencapai target di tiap tahunnya hal ini menyebabkan menurunnya hasil produksi dikarenakan faktor pertama kurangnya (kemampuan untuk melaksanakan tugas) kedua (tidak adanya semangat bekerja) ketiga (kurangnya pengembangan diri) dan ke empat kurangnya (Efisiensi) dalam kualitas kerja karyawan yang bisa disebabkan karena karyawan kurang teliti dalam bekerja, karyawan juga kurang mendapat istirahat yang cukup dalam bekerja, Untuk itu karyawan harus lebih meningkatkan hasil kinerja agar produktivitas kerja mencapai target di setiap tahunnya.

Penelitian dilakukan disalah satu perusahaan kosmetik daerah cikupa tangerang, peneliti ingin mengetahui apakah work-life balance berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja setiap karyawan terkait produktivitas kerja. Motivasi karyawan yang kurang optimal menurut peneliti itu tercermin pada karyawan yang merasa sudah berada di zona nyaman dan tidak memiliki keinginan untuk tumbuh lebih jauh. Masih banyak karyawan yang kurang termotivasi dan kurang aktif untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan Kunci menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan ialah pengaturan waktu yang bijaksana, didukung oleh dukungan dari keluarga, yang memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk menjalankan peran mereka dengan seimbang. Dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi penting untuk memastikan adanya harmoni antara tugas-tugas pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

Berdasarkan uraian yang sudah di jelaskan, Penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Work life balance dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas karyawan Pada PT. Hana Cikupa Tangerang” Penelitian ini di harapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat tentang keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian memberikan gambaran tentang suatu data yang dibuat Ketika diketahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Work Life Balance (X1) dan Motivasi Kerja (X2), variabel terikatnya adalah Produktivitas Karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2017) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, penelitian kuantitatif ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel.

Penelitian ini dilakukan pada Agustus s/d Oktober 2024 dengan lokasi penelitian langsung pada PT. Hana Kosmetik Cikupa Tangerang beralamatkan Jl. Raya Serang KM 12.5 Kawasan Pergudangan Industri Bitung Kav J-1, Pasir Jaya, Cikupa, Tangerang, Banten. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Hana Kosmetik

Cikupa Tangerang Total 63 karyawan Produksi. Teknik Pengumpulan Data dilakukan dengan studi pustaka, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan Uji Instrumen yang meliputi: uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas. Analisis linier sederhana, analisis regresi linier berganda, Uji Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinan (KD), Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t), serta Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Hana Kosmetik berdiri pada tahun 2018 dan didirikan oleh bapak Ferry firmanto, memiliki 100 karyawan dan perusahaan ini berlokasi di cikupa Tangerang, perusahaan manufaktur kosmetik. Lini produksi berfokus pada produk perawatan wajah, perawatan rambut, perawatan tubuh, fragrance, bodymist, dan home care. Dengan motto perusahaan “Quality is Our Priority” kami telah berkomitmen untuk memberikan produk yang terjaga kualitasnya terhadap setiap pelanggan. Melalui sistem R & D yang kuat kami percaya dapat menciptakan produk terbaik yang memenuhi setiap kebutuhan konsumen.

Uji Validitas

Setelah pembobotan nilai hasil kuesioner, maka selanjutnya peneliti melakukan pengujian validitas instrumen untuk mengetahui kevalidan data. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan *software* alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 27*, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas. Nilai R-tabel 0,2091, didapat dari (df-N-2) yaitu jumlah kasus dikurangi 2(dua) atau 63-2 = 61, dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05 maka didapat R-tabel senilai 0,2091. Berikut ini adalah data instrumen perhitungan uji validitas pada masing-masing butir pernyataan dengan variabel Work life balance.

Tabel 1.
Validitas Instrumen Work Life Balance

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,6745	0,2091	Valid
2	0,6924	0,2091	Valid
3	0,7289	0,2091	Valid
4	0,7103	0,2091	Valid
5	0,8231	0,2091	Valid
6	0,5864	0,2091	Valid
7	0,5748	0,2091	Valid
8	0,7337	0,2091	Valid
9	0,7793	0,2091	Valid
10	0,7003	0,2091	Valid

Sumber : Outpiut SPSS versi 27

Hasil analisis tabel 1. di atas, dapat dilihat bahwa jika r hitung > r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika r hitung < r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 27 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,2091 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid.

Berikut ini adalah hasil olah data validasi mengenai Variabel Motivasi Kerja.

Tabel 2.
Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,8528	0,2091	Valid
2	0,7380	0,2091	Valid

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
3	0,6431	0,2091	Valid
4	0,8292	0,2091	Valid
5	0,8173	0,2091	Valid
6	0,8051	0,2091	Valid
7	0,8548	0,2091	Valid
8	0,8003	0,2091	Valid
9	0,7154	0,2091	Valid
10	0,8379	0,2091	Valid

Sumber : Outpiut SPSS versi 27

Hasil analisis tabel 2. di atas, dapat dilihat bahwa jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 27 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,2091 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid. Berikut ini adalah hasil olah data validasi mengenai Variabel Produktivitas Karyawan.

Tabel 3.
Validitas Instrumen Produktivitas Karyawan

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,8317	0,2091	Valid
2	0,8575	0,2091	Valid
3	0,7415	0,2091	Valid
4	0,8534	0,2091	Valid
5	0,8764	0,2091	Valid
6	0,8860	0,2091	Valid
7	0,8327	0,2091	Valid
8	0,7849	0,2091	Valid
9	0,8650	0,2091	Valid
10	0,8196	0,2091	Valid

Sumber : Outpiut SPSS versi 27

Hasil analisis tabel 3. di atas, dapat dilihat bahwa jika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 27 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,2091 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai kuesioner sebagai alat ukur pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat

dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun nilai r tabel untuk jumlah 63 responden, penulis memilih taraf signifiakansi adalah $\alpha = 0,05$ (5%) artinya tingkat kepercayaan pengujiannya adalah sebesar 95%.

Uji Reliabilitas Variabel Work Life Balance. Uji reliabilitas yang dilakukan pada hasil kuesioner variable Work Life Balance, dimana kuesioner terdiri dari 10 butir pernyataan yang menyangkut Work Life Balance di PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. Selanjutnya uji reliabilitas dalam penulisan ini, penulis menggunakan program SPSS versi 27, yang hasilnya sebagai berikut:

Semua pernyataan variabel Work Life Balance nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun nilai *Cronbach Alpha* dari keseluruhan perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Work Life Balance diolah dengan program SPSS versi 27 terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.
Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas
Cronbach Alpha Work Life Balance

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

Sumber : Output SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan tabel 4. di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Work Life Balance mempunyai koefisien alpha diatas yaitu $0,885 > 0,60$ gsehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliable*.

b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Uji reliabilitas yang dilakukan pada hasil kuesioner variable Motivasi Kerja, dimana kuesioner terdiri dari 10 butir pernyataan yang menyangkut Motivasi Kerja di PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. Selanjutnya uji reliabilitas dalam penulisan ini, penulis menggunakan program SPSS versi 27, yang hasilnya sebagai berikut:

Semua pernyataan variabel Motivasi Kerja nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun nilai *Cronbach Alpha* dari keseluruhan perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja diolah dengan program SPSS versi 27 terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.
Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas
Cronbach Alpha Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	10

Sumber : Output SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan tabel 5. di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien alpha diatas yaitu $0,933 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliable*.

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan

Uji reliabilitas yang dilakukan pada hasil kuesioner variable Produktivitas Karyawan, dimana kuesioner terdiri dari 10 butir pernyataan yang menyangkut Produktivitas Karyawan di PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. Selanjutnya uji reliabilitas dalam penulisan ini, penulis menggunakan program SPSS versi 27, yang hasilnya sebagai berikut:

Semua pernyataan variabel Produktivitas Karyawan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Adapun nilai *Cronbach Alpha* dari keseluruhan perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Produktivitas Karyawan diolah dengan program SPSS versi 27 terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6.
Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha Produktivitas Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	10

Sumber : Output SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan tabel 6. di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Produktivitas Karyawan mempunyai koefisien alpha diatas yaitu $0,951 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliable*.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7.
Tabel Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.54294263
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.103
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.062
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Hasil tabel 7. di atas dapat diketahui Bahwa dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov, residual tidak berdistribusi normal karena p-value < 0.05. (Asymp, Sig.2-tailed) sebesar 0,062. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 0,062 > 0,05, maka residual tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8.
Tabel Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.907	3.506		3.396	.001		
	X1	.335	.181	.292	1.855	.069	.327	3.056
	X2	.424	.145	.459	2.916	.005	.327	3.056

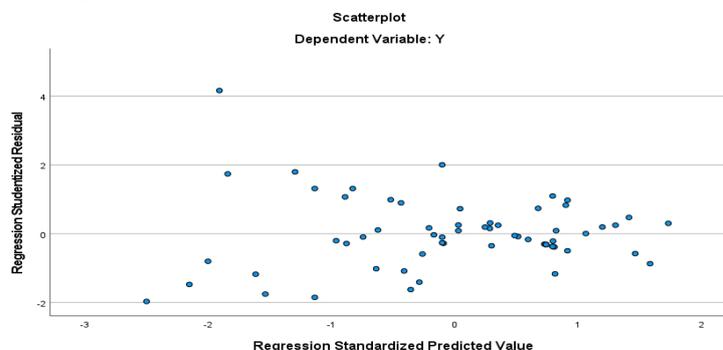
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Pada tabel 8. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas atau *independent* yaitu X₁ Work Life Balance dan X₂ Motivasi Kerja adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 yaitu 0,327 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas yaitu X₁ Work Life Balance dan X₂ Motivasi Kerja mendapat nilai 3,056 yang artinya lebih kecil dari nilai ketetapan untuk VIF yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan Tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model ini, karena Tolerance masih di atas 0.1 dan VIF masih di bawah 5.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.



Gambar 1.

Scatter Plot Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan gambar 1. di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa Asumsi homoskedastisitas cenderung terpenuhi, karena tidak ada pola tertentu dalam penyebaran residual. Model regresi yang digunakan cukup baik dalam hal kestabilan varians residual, sehingga hasil estimasi regresi dapat dianggap lebih andal. Maka layak dipakai untuk memprediksi Produktivitas karyawan berdasarkan masukan variabel Work Life Balance dan Motivasi Kerja.

Tabel 9.
Regresi Linear Sederhana Work Life Balance Terhadap Produktivitas Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.882	3.716		3.198	.002
	Work Life Balance	.768	.110	.668	7.006	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Maka hasil tabel 4.16 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 11,882 + 0,768X1$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah:

- Konstanta sebesar 11,882 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Work Life Balance adalah sebesar 11,882.
- Koefisien regresi Work Life Balance sebesar 0,768 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Work Life Balance, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,768 (76,8%). Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Work Life Balance terhadap Produktivitas karyawan adalah positif.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Salah satu model yang paling mudah untuk menjelaskan pengaruh tersebut adalah regresi linear sederhana, yaitu: $Y = a + bX1$.

Tabel 10.
Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.545	2.964		5.245	<.001
	Motivasi Kerja	.645	.085	.698	7.607	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Maka hasil tabel 10. diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 15,545 + 0,645X2$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah:

- a. Konstanta sebesar 15,545 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 15,545.
- b. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,645 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Motivasi Kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,645 (64,5%). Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan adalah positif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11.
Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.907	3.506		3.396	.001
	Work Life Balance	.335	.181	.292	1.855	.069
	Motivasi Kerja	.424	.145	.459	2.916	.005

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Pada tabel 11. di atas, *Work Life Balance* diperoleh nilai B1 variabel sebesar 0,335 sedangkan nilai B2 yaitu Motivasi Kerja sebesar 0,424 dan nilai konstanta (a) adalah 11,907. Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 11,907 + 0,335X1 + 0,424X2 + 3,506$

Nilai Konstanta (a) sebesar 11,907 ini menunjukkan bahwa jika variabel *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja dianggap konstan maka variabel Produktivitas karyawan akan bernilai 11,907.

Koefisien b1 (X1) = 0.335 adalah koefisien regresi untuk *Work Life Balance*, artinya setiap peningkatan 1 unit dalam *Work Life Balance* akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0.335 unit, dengan asumsi faktor lain tetap. Koefisien b2 (X2) = 0.424 adalah koefisien regresi untuk Motivasi Kerja, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0.424 unit, dengan asumsi faktor lain tetap.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen *Work Life Balance* dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas karyawan.

Tabel 12.
Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Work Life Balance terhadap Produktivitas Karyawan

		Work Life Balance	Produktivitas Karyawan
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Hasil pengujian tabel 12. di atas, diketahui antara Work Life Balance dengan Produktivitas Karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,688 dimana nilai tersebut berada pada interval (0.60 - 0.799) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**. Terdapat hubungan yang kuat antara Work Life Balance dan Produktivitas Karyawan. Peningkatan Work Life Balance cenderung meningkatkan Produktivitas Karyawan secara signifikan.

Tabel 13.
Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Correlations			
		Motivasi Kerja	Produktivitas Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Hasil pengujian tabel 13. di atas, diketahui antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,698 dimana nilai tersebut berada pada interval (0.60 - 0.799) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**. Terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan.

Peningkatan Motivasi Kerja cenderung meningkatkan Produktivitas Karyawan secara signifikan.

Tabel 14.
Uji Koefisien Korelasi Simultan Antara Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.717 ^a	.515	.498	6.225	.515	31.812	2	60	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life Balance

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 14. di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara Work Life Balance dan Motivasi Kerja sebagai variabel *independent* dengan Produktivitas Karyawan sebagai variabel *dependent* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,717 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600 – 0,799) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik (secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini variabel *independent* adalah Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Tabel 15.

Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Work Life Balance Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.437	6.596

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan data tabel 15. di atas, dapat dilihat nilai *R* atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,668 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Work Life Balance berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-66,8\%) = 33,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 16.

Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.478	6.348

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan data tabel 16. di atas, dapat dilihat nilai *R* atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,698 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan sebesar 69,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-69,8\%) = 30,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 17.

Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.515	.498	6.225

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Berdasarkan data tabel 17. di atas, dapat dilihat nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,515 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Work Life Balance dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-51,5\%) = 48,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji *t*)

Tabel 18.
Hasil Uji t
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.907	3.506		3.396	.001
	Work Life Balance	.335	.181	.292	2,010	.000
	Motivasi Kerja	.424	.145	.459	2.916	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

- a. Hasil analisis pada tabel 18. diatas, untuk variabel Work Life Balance terhadap Produktivitas karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,010 > 2,000)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada tingkat signifikansi 5%.
- b. Hasil analisis pada tabel 18. untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,916 > 2,000)$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada tingkat signifikansi 5%.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 19.
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2465.190	2	1232.595	31.812	.000 ^b
	Residual	2324.746	60	38.746		
	Total	4789.937	62			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life Balance

Sumber: Output SPSS versi 27 tahun 2025

Hasil pengujian pada tabel 19 diatas, diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(31,812 > 3,15)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Work Life Balance dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang

$$Y = 11,882 + 0,768X_1$$

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,882 + 0,768X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,668 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,668 atau sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,010 > 2,000)$. Maka dari itu, secara parsial variabel Work Life Balance (X_1) terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini Sejalan Dengan Penelitian Sebelumnya Yaitu Amir, Akhmad Jafar (2021) dan Niswah Brilliantia (2023) Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan Muhammad Ridi Afandi, Agus Masrul (2020)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang

$$Y = 15,545 + 0,645X_2$$

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,545 + 0,645X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,645 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,645 atau sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2,916 < 2,000$). Maka dari itu, secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini Sejalan Dengan Penelitian Sebelumnya Yaitu Siti Rosiatul Farizha, Bachtiar Arifudin Husain (2024) dan Bachtir Arifudin Husain (2021) Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan Lestari, D. A. (2020)

Pengaruh simultan antara Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang

$$Y = 11,907 + 0,335X_1 + 0,424X_2 + 3,506$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa Nilai Konstanta (a) sebesar 11,907 ini menunjukkan bahwa jika variabel Work Life Balance dan Motivasi Kerja dianggap konstan maka variabel Produktivitas karyawan akan bernilai 11,907. Koefisien b_1 (X_1) = 0,335 menunjukkan bahwa jika Work Life Balance setiap peningkatan, maka Produktivitas karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap. Koefisien b_2 (X_2) = 0,424 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja semakin baik maka Produktivitas karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh hasil koefisien determinasi (R -Square) sebesar 0,515 maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,5% terhadap Produktivitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis uji f diperoleh hasil nilai f hitung $>$ f tabel sebesar ($31,812 > 3,15$) hal ini juga diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, secara simultan variabel Work Life Balance (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini Sejalan Dengan Penelitian Sebelumnya Yaitu Bachtiar Arifudin Husain, Arif Budi Santoso, Edy Krisyanto (2024) dan Fransisca Elsy Mulandoro, Buddhi Dharma Eso Hermawan (2021) Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan Ni Putu Pradita Laksmiari (2019).

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode statistik uji regresi parsial (uji T) dan uji regresi simultan (uji F) yang mana sebelumnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana, regresi linear berganda dan koefisien korelasi dan determinasi untuk mengetahui kualitas data yang digunakan. Berdasarkan pengujian dan analisis data pada penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan mengenai pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas karyawan sebagai berikut :

Variabel Work Life Balance (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Produktivitas karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,010 > 2,000$) dan signifikansi konstanta lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,668 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Work Life Balance berpengaruh terhadap variabel Produktivitas karyawan sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar ($100 - 66,8\%$) = 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel Motivasi Kerja (X_2) juga berpengaruh secara parsial terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) dengan t hitung $>$ t tabel ($2,916 > 2,000$) dan signifikansi konstanta lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,698 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Produktivitas karyawan sebesar 69,8% sedangkan sisanya sebesar ($100 - 69,8\%$) = 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Secara simultan variabel Work Life Balance (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y) yang tampak pada nilai F hitung $>$ F tabel ($31,812 > 3,15$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,515 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja karyawan sebesar 51,5% sedangkan sisanya sebesar ($100 - 51,5\%$) = 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. R., & Masrul, A. (2020). Pengaruh work life balance terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 123–135.
- Farizha, S. R., & Husain, B. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 45–58.
- Hafidzi, A., Subroto, B., & Wibowo, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Husain, B. A. (2021). Analisis hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan pada sektor industri. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 60–70.
- Husain, B. A., Santoso, A. B., & Krisyanto, E. (2024). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(1), 22–31.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Work life balance dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5(2), 75–84.
- Mulandoro, F. E., & Hermawan, B. D. E. (2021). Work life balance sebagai strategi peningkatan produktivitas karyawan. *Jurnal Bisnis Strategik*, 7(2), 89–98.
- Rondonuwu, Y. (2020). Work-life balance dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(1), 38–45.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wardani, R., Sari, D. P., & Pratiwi, A. D. (2021). *Work-life balance dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.