

Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Madu Baru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul

Yuni Agusti ^{1*}, Subarjo ²

^{1, 2} Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

* 210510336@student.mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Urgensi penelitian ini penelitian ini sangat penting untuk memahami sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi produktivitas kerja, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah strategis guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi, Stres Kerja, *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. MaduBaru PG/PS Madukismo, Kasihan, Bantul. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei untuk pengumpulan data. Terdapat 100 karyawan PT. MaduBaru PG/PS Madukismo dipilih sebagai sampel melalui teknik *sampling slovin* dari total populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diuji menggunakan uji regresi linear berganda SPSS 25. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05). Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,236 yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung 1,192 lebih kecil dari t tabel 1,66055). *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *work-life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,488 yang lebih besar dari 0,05).

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

Pendahuluan

Era globalisasi kemajuan perekonomian dan teknologi semakin menuntut persaingan sehingga setiap perusahaan harus bekerja lebih efektif dan efisien. Perusahaan juga harus lebih kompetitif demi keberlangsungan hidup karyawan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan atau mengoptimalkan kemampuan anggota organisasi, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan, karena kualitas sumber daya manusia merupakan pemegang peran penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan (Timur et al., 2025). Persaingan pasar yang semakin ketat, perusahaan sangat memerlukan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Salah satu faktor penting untuk memacu pertumbuhan ekonomi secara maksimal yaitu produktivitas.

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang krusial dalam menjaga kualitas sebuah perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan untuk mengoptimalkan output dan input dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia (Saleh & Utomo,

2018). Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan sangat penting karena hanya dengan produktivitas yang baik perusahaan dapat menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara konsisten dan mencapai target laba perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan serta kepuasan pelanggan dan daya saing di pasar. Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Namun, untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, beberapa faktor harus dipertimbangkan, seperti motivasi, stress kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan pendorong utama bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab di perusahaan. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai produktivitas kerja (Hasibuan, 2015). Penelitian lain yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Putu, 2016). Selain itu penelitian sebelumnya mengemukakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Kuswibowo, 2020).

Stres kerja adalah kondisi yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Stres kerja menurut kamus psikologi, merupakan suatu kondisi ketegangan fisik atau psikologi yang disebabkan karena adanya persepsi dan ketakutan (Prasetya et al., 2021). Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Istiqomah, 2024). Adapun penelitian yang sejalan menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Safitri & Gilang, 2020). Sedangkan penelitian lain menunjukkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Salsabila et al., 2020). Selain motivasi dan stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (*Work life balance*). *Work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dimana kita bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kehidupan pribadi, sehingga memungkinkan untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan dan tanggungjawab pribadi. *work life balance* adalah keseimbangan waktu dalam konteks bekerja yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai profesional di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai personal di luar tempat kita bekerja (Ningrum et al., 2024).

Penelitian lain menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Gibran et al., 2024 ; Laura & Yahya, 2024). Selain itu pada penelitian yang lain menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Sis et al., 2024). Sedangkan, penelitian yang tidak sejalan menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Prianti, 2018). Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah PT.Madubaru PG/PS Madukismo, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT Madu Baru adalah perusahaan agroindustri tebu milik Kesultanan Ngayogyakarta Hadiningrat. Kantor pusat perusahaan ini berada di Tirtomirmolo, Kasihan, Bantul, Yogyakarta.

PT Madu Baru didirikan untuk mengambil alih Pabrik Gula Padokan yang hancur karena perang dan membangun pabrik baru di tempat itu dengan nama Pabrik Gula dan Pabrik Spiritus Madukismo. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan operasional PT Madubaru PG/PS Madukismo sebagai satu-satunya

pabrik gula dan alkohol di Yogyakarta. Namun, kemampuan teknis bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan tetapi faktor internal seperti tingkat motivasi kerja, tingkat stres kerja, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) juga berperan penting. Keunikan dalam penelitian ini adalah belum ada yang secara spesifik menguji pengaruhnya secara bersamaan dalam PT Madubaru PG/PS Madukismo. Maka dengan rendahnya motivasi, tingginya stres kerja serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (*work life balance*) berpotensi dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, Berdasarkan latar belakang pada permasalahan diatas, maka peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Madubaru PG/PS Madukismo, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta”

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan menggabungkan pengaruh motivasi, stres kerja, dan *work-life balance* secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan perkebunan gula, yaitu PT. MaduBaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Selain itu, penelitian ini memberikan fokus pada konteks industri khusus yang memiliki karakteristik kerja berbeda dibanding sektor lainnya, sehingga hasilnya dapat memberikan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang paling dominan memengaruhi produktivitas dalam lingkungan kerja yang memiliki tantangan tersendiri. Pendekatan komprehensif ini memungkinkan pemahaman lebih mendalam tentang dinamika keseimbangan kerja dan kondisi psikologis karyawan di sektor agroindustri, sehingga memberikan kontribusi praktis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan tepat sasaran.

Berdasarkan latar belakang dan kajian penelitian terdahulu, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. MaduBaru PG/PS Madukismo. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, stres kerja, dan *work-life balance* secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. MaduBaru PG/PS Madukismo.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, karena sesuai untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. MaduBaru PG/PS Madukismo, Kasihan, Bantul. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. MaduBaru PG/PS Madukismo. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 10% (0,1). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh jumlah minimal 90 responden, namun untuk meningkatkan kevalidan dan representativitas data jumlah responden ditetapkan sebanyak 100 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen ini mencakup variabel Motivasi (X1), Stres Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X3), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y), dengan butir-butir pertanyaan yang dikembangkan berdasarkan indikator masing-masing variabel. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas dan

reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi alat ukur. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang telah ditentukan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Untuk menguji hipotesis digunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), serta dilengkapi dengan uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa tepat alat ukur mampu dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas dibantu dengan menggunakan bantuan program SPSS. Jika r hitung dengan r table dengan taraf signifikan 0,05. Apabila r hitung $< r$ table, maka instrument pembentuk variable akan dianggap tidak valid. Namun, apabila r hitung $> r$ table maka instrument dianggap valid (Salju & Lukman, 2019). Reliabilitas didefinisikan sebagai tingkat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan instrumen penelitian. Uji reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan cara eksternal (test-retest, equivalen, dan gabungan keduanya) atau internal (Fathussyadah & Ardiansyah, 2020).

2. Uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji yang dilakukan untuk menentukan apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal. Salah satu metode pengujian normalitas adalah dengan menggunakan plot kemungkinan normal atau dengan melihat histogram yang membandingkan data yang diamati dengan distribusi yang sebanding dengan normal (Hutapea & Ghozali, 2022). Selain itu, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menganalisis uji normalitas, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05, maka data terdistribusi normal. b) Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0.05, maka data tidak terdistribusi normal.

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas, atau independen dalam model regresi linear berganda. Alat analisis pada uji multikolinearitas yaitu dengan menggunakan uji VIF (*Varian Inflation Factor*). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL) dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka dinyatakan terdapat multikolinieritas (Azizah, 2021). Uji heteroskedastisitas menentukan apakah model regresi yang baik jika perbedaan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya sama. Jika residual tetap sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka model regresi itu baik (Puspa et al., 2021). Salah satu cara untuk mrnguji adalah dengan menggunakan heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji *Scatterplots*. Uji yang dilakukan melalui grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.)

3. Uji Determinasi (R^2): Koefisien determinasi (R^2) menentukan seberapa jauh kemampuan masing-masing variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi hampir nol (0), variabel independen tidak memiliki dampak terhadap variabel dependen. Sebaliknya, dalam situasi di mana koefisien determinasi mendekati angka 1, variabel independen memiliki dampak yang sempurna terhadap variabel dependen (Saputra & Zulmaulida, 2020).

4. **Uji Parsial (uji t)** : Uji t dalam pengujian hipotesis dapat disebut sebagai uji individu atau parsial. Uji t menentukan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas secara parsial dengan taraf signifikansi sebesar 5%. ($\alpha = 0.05$).
5. **Uji Simultan (uji F)**: Uji F atau simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain (Mardiatmoko, 2020).

Hasil

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	20	20%
Laki-Laki	80	80%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan hanya ada 20% dari total responden adalah perempuan. Presentase perempuan relatif lebih kecil dibandingkan dengan laki-laki. Sehingga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan mungkin terbatas dan didominasi oleh laki-laki.

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Rentang Usia

Usia	Jumlah	Presentase
18-30	12	12%
30-45	64	64%
>45	24	24%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan data diatas diperoleh 64% dari responden berasal dari kelompok usia 30-45 tahun. Dominasi kelompok usia ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pada PT MaduBaru PG/PS Madukismo didominasi oleh orang dewasa. Sedangkan rentang usia 18-30 dan > 45 relatif rendah dari total responden yang menunjukkan bahwa presentase pada kelompok tersebut relatif sedikit dalam berpartisipasi pada penelitian ini.

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMP	19	19%
SMA/SLTP	57	57%
D3	3	3%
D4/S1	21	21%
S2	0	0%
S3	0	0%
Jumlah	100	100%

Mayoritas karyawan pada PT MaduBaru PG/PS Madukismo memiliki kelompok dengan pendidikan terakhir di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) yang merupakan kelompok paling dominan, dengan total responden 57%. Sedangkan kelompok SMP, D3, D4/S1 memiliki presentase responden yang rendah antara lain 19%, 3%, dan 21%.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,544	0,1966	Valid
	X1.2	0,550	0,1966	Valid
	X1.3	0,690	0,1966	Valid
	X1.4	0,655	0,1966	Valid
	X1.5	0,585	0,1966	Valid
	X1.6	0,699	0,1966	Valid
	X1.7	0,639	0,1966	Valid
	X1.8	0,728	0,1966	Valid
	X1.9	0,680	0,1966	Valid
	X1.10	0,641	0,1966	Valid
	X1.11	0,551	0,1966	Valid
	X1.12	0,640	0,1966	Valid
	X1.13	0,587	0,1966	Valid
	X1.14	0,658	0,1966	Valid
	X1.15	0,643	0,1966	Valid
Stres Kerja (X2)	X1.1	0,644	0,1966	Valid
	X1.2	0,725	0,1966	Valid
	X1.3	0,740	0,1966	Valid
	X1.4	0,700	0,1966	Valid
	X1.5	0,770	0,1966	Valid
	X1.6	0,708	0,1966	Valid
	X1.7	0,795	0,1966	Valid
	X1.8	0,770	0,1966	Valid
	X1.9	0,789	0,1966	Valid
	X1.10	0,744	0,1966	Valid
	X1.11	0,821	0,1966	Valid
	X1.12	0,721	0,1966	Valid
Work-Life Balance (X3)	X1.1	0,622	0,1966	Valid
	X1.2	0,718	0,1966	Valid
	X1.3	0,667	0,1966	Valid
	X1.4	0,740	0,1966	Valid
	X1.5	0,689	0,1966	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	X1.1	0,680	0,1966	Valid
	X1.2	0,736	0,1966	Valid
	X1.3	0,712	0,1966	Valid
	X1.4	0,600	0,1966	Valid
	X1.5	0,627	0,1966	Valid
	X1.6	0,714	0,1966	Valid
	X1.7	0,671	0,1966	Valid
	X1.8	0,545	0,1966	Valid
	X1.9	0,682	0,1966	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, semua item pertanyaan pada variabel Motivasi (X1), Stres Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X3), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel (0,1966). Sehingga hal ini menunjukkan bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,755	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,771	0,6	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X3)	0,772	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,763	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Stres Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X3), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.40312748
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.073
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116 ^c

Berdasarkan hasil uji menggunakan *kolmogorov smirnov* pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *unstandardized residual* sebesar 0,116 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	.621	1.609
Stres Kerja	.786	1.272
Work-Life Balance	.757	1.320

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance pada variabel (Motivasi, Stres Kerja, *Work-Life Balance*) lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel independen, sehingga analisis regresi dapat dilakukan dengan baik.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	B		
(Constant)	5.453	2.143		2.544	.013
Motivasi	-.022	.034	-.082	-.655	.514
Stres Kerja	.018	.021	.093	.844	.401
Work-Life Balance	-.124	.073	-.193	-1.709	.091

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas untuk ketiga variabel lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05. Motivasi (X1) 0,5, Stres Kerja (X2) 0,4, *Work-Life Balance* (X3) 0,09. Jadi, dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas pada regresi ini. Dengan demikian, ketiga variabel memenuhi asumsi klasik.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.493	3.45589

Uji koefisien determinasi (R^2) pada model regresi nilai R sebesar 0,713 yang menunjukkan bahwa ada hubungan kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,509 menunjukkan bahwa variabel independen dalam model ini dapat menjelaskan bahwa sekitar 50.9% variasi variabel dependen, sementara nilai Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,493 yang menunjukkan bahwa penyesuaian yang lebih akurat dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah variabel dalam model. Std. Error of the Estimate sebesar 3,45589 menunjukkan seberapa jauh prediksi model dapat bervariasi dari nilai aktual. Model regresi yang diuji menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan proporsi yang cukup besar dari variasi yang dapat dijelaskan. Namun, masih ada 49,1% variasi mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Uji Parsial (uji t)

Tabel 10. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	B		
(Constant)	14.538	3.350		4.340	.000
Motivasi	.375	.053	.640	7.053	.000
Stres Kerja	-.040	.033	-.096	-1.192	.236
Work-Life Balance	.079	.113	.057	.695	.488

- Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.** Nilai t hitung pada variabel motivasi memiliki nilai sebesar 7,053 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.** Nilai t hitung pada variabel stres kerja memiliki nilai sebesar -1.192 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,236 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.** Nilai t hitung pada variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai sebesar 0,695 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,488 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Simultan (uji f)

Tabel 11. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	MeanSquare	F	Sig.
1 Regression	1186.494	3	395.498	33.11	.000 ^b
Residual	1146.546	96	11.943	5	
Total	2333.040	99			

Berdasarkan hasil uji F diatas dengan nilai F sebesar 33,115 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat satu dari variabel independen berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang diuji memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diatas, diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 7,053 lebih besar dari t tabel yaitu 1,66055, sehingga memperkuat kesimpulan bahwa motivasi memberikan dampak yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, dapat mengurangi stres dan kesehatan mental karyawan, yang dapat mengurangi absensi dan *turnover intention*.

Hal ini juga didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya, salah satunya yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Bassang & Sapan, 2023). Studi tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kemampuan mereka untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja secara efektif. Selain itu, hasil penelitian serupa yang dilakukan juga menguatkan temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berdampak secara positif, tetapi juga secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja para karyawan (Arifin & Abrian, 2021). Kedua penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan komitmen, serta mengurangi tingkat kelelahan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada upaya peningkatan motivasi karyawan sebagai strategi utama dalam meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,236 yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung 1,192 lebih kecil dari t tabel 1,66055. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin karyawan mampu mengelola stres dengan baik maka dapat mengurangi dampak negatifnya terhadap kinerja mereka. Selain itu, adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja serta pekerjaan yang tidak terlalu memberatkan, juga dapat membantu karyawan tetap produktif meskipun mengalami stres.

Hasil uji penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Bagus, 2019). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan mengalami tekanan atau beban kerja yang tinggi, hal tersebut tidak secara langsung menurunkan tingkat produktivitas mereka. Penelitian yang

sejalan juga dikemukakan oleh penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan (Purwaningtyas & Septyarini, 2021). Kedua penelitian tersebut membuka perspektif bahwa faktor stres mungkin dipengaruhi atau dimoderasi oleh variabel lain, seperti sistem pendukung di tempat kerja, kemampuan coping karyawan, atau manajemen stres yang efektif. Hal ini menegaskan pentingnya pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kondisi lingkungan kerja serta karakteristik individu karyawan dalam mengelola stres agar produktivitas tetap terjaga.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, *work-life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,488 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung 0,695 lebih kecil dari *t* tabel 1,66055. Maka variabel *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, hal ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena mungkin karyawan sudah dapat mencapai keseimbangan yang baik dengan fleksibilitas jam kerja dan dukungan manajemen, yang memungkinkan mereka untuk tetap produktif meskipun terdapat tantangan dalam mengatur waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Prianti, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, faktor tersebut tidak serta merta meningkatkan atau menurunkan produktivitas mereka secara langsung. Meskipun *work-life balance* sering dianggap penting dalam menjaga kesehatan mental dan kepuasan kerja, penelitian ini mengindikasikan bahwa produktivitas mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor internal lainnya, seperti motivasi, kompetensi, atau kondisi organisasi. Selain itu, hasil tersebut mengarahkan pemahaman bahwa pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi perlu dikaji lebih mendalam, mengingat kemungkinan adanya variabel perantara atau moderasi yang memengaruhi hubungan antara *work-life balance* dan produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai motivasi, stres kerja, *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.MaduBaru PG/PS Madukismo. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel motivasi, stres kerja, *work-life balance* secara bersama-sama simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F* hitung sebesar 33,115 lebih besar dari *F* tabel sebesar 2,697. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini secara simultan berpengaruh secara positif yang dapat dijelaskan pada teori motivasi, mengatakan bahwa karyawan yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk lebih produktif karena mereka memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Teori ini menjelaskan bagaimana motivasi memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, stres yang tinggi di tempat kerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, tetapi jika stres dikelola dengan baik, maka dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja. Tidak hanya itu, karyawan yang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (*Work-life balance*) juga akan cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka karena jauh lebih produktif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT.MaduBaru PG/PS Madukismo mengenai pengaruh motivasi, stres kerja, *work-life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.MaduBaru PG/PS Madukismo. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.MaduBaru PG/PS Madukismo. *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT MaduBaru PG/PS Madukismo. Motivasi, Stres Kerja, *Work-Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT MaduBaru PG/PS Madukismo

Hasil penelitian ini menunjukkan implikasi bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. MaduBaru PG/PS Madukismo, sementara stres kerja dan *work-life balance* tidak memberikan pengaruh signifikan, sehingga perusahaan disarankan untuk lebih fokus mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang relatif kecil, karena jumlah sampel hanya 100 responden yang mungkin tidak sepenuhnya dapat mewakili seluruh populasi karyawan di PT MaduBaru PG/PS Madukismo. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu motivasi, stres kerja, *work-life balance* tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya perusahaan. Keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak atau beragam dan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar. Bagi peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif dan komprehensif, disarankan untuk melibatkan lebih banyak variasi variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, serta memperluas jumlah sampel yang digunakan.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Al-Mumtaza, D. H., & Fiki, M. (2024). Studi Kasus Pekerja CV. Batu Alam Terhadap Perspektif McClelland Teori Motivasi. *WISSEN: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(3), 30-36. <https://doi.org/10.62383/wissen.v2i3.165>
- Arifin, F., & Abrian, Y. (2021). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Kyriad Hotel Bumiminang Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 2(1), 75-81. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v2i1.25472>
- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. In *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS (Vol. 4)*.
- Bagus, A. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya (Doctoral dissertation, Stiesia Surabaya).
- Bassang, Y., & Sapan, A. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kalimantan Mitra Persada. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1227-1234. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3534>

- Fathussyaadah, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi susu uht Pt. Indolakto. *Jurnal Ekonomak*, 6(2), 1-15.
- 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>
- Hutapea, N., & Ghozali, I. (2022). Pengaruh Rotasi Rekan Kerja Auditor, Spesialisasi Industri Auditor Dan Family Ownership Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1810-1827. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2341>
- Istiqomah, H., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management*, 2(2), 206-224. <http://dx.doi.org/10.61476/h5fbbk60>
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2. <http://dx.doi.org/10.31000/sinamu.v2i0.3248.g2237>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mutiara, M., Endah Dewi Purnamasari, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1171–1179. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2285>
- Ningrum, D. S., Sulistiyani, N. W., & Imawati, D. (2024). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja pada karyawan retail di Kota Samarinda. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 6(2), 198-205. <https://doi.org/10.31293/mv.v6i2.7541>
- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Aziz, A. L. (2021, September). The effect of work stress and burnout on job satisfaction and employee performance. In *3rd Annual International Conference on Public and Business Administration (AICoBPA 2020)* (pp. 74-79). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210928.016>
- Prianti, A. (2018). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia. Skripsi. Purwokerto: IAIN.
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative. Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 226-231. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.248>
- Puspa, S. D., Riyono, J., & Puspitasari, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemahaman Konsep Matematis Mahasiswa dalam Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Cendekia*, 5(1), 302-320. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v5i1.533>
- Putu. (2016). The Influence of Work Motivation on Employee Work Productivity at The Lotus Flower Tea Company in Patemon Village, Serrit District. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63.

- Safitri, A. E. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 170-180. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.5918>
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 216-226. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.169>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2). <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>
- Salsabila Putri Hana , Trirahayu Dewi, H. W. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Saputra, E., & Zulmaulida, R. (2020). Pengaruh gaya kognitif terhadap kemampuan komunikasi matematis melalui analisis koefisien determinasi dan uji regresi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika Al Qalasadi*, 4(2), 69-76. <https://doi.org/10.32505/qalasadi.v4i2.2250>
- Timur, D. J., Bank, T., & Cabang, J. (2025). *YUME: Journal of Management Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt . Bank Pembangunan*. 8(1), 706–718.
- Yahya, R. Z. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. *Cendekia Jaya*, 3(2), 20-40. <https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v3i2.186>