

Pengaruh Motivasi Kerja, Work-Life Balance, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Putra-Putri Jaya Sidoarjo

Tyas Novita Sari ^{1*}, Isabela Vernikasi Laia ², Mukti Ali ³

^{1, 2, 3} Universitas Maarif Hasyim Latif, Indonesia

* tyas_novita_sari@student.umaha.ac.id

Abstract

Memahami bagaimana motivasi kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan stres kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas karyawan di CV. Putra-Putri Jaya, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Putra Putri Jaya Sidoarjo. Motivasi kerja dan Work-life Balance sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, jumlah populasi adalah seluruh karyawan yaitu 45. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dilakukan pada awal bulan Februari. Analisis data dilakukan dengan analisis statistik seperti uji korelasi, analisis regresi, dan uji hipotesis. Menurut hasil analisis regresi, produktivitas karyawan meningkat secara signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja ($B = 0,793$, $p = 0,000$) dan motivasi kerja ($B = 0,235$, $p = 0,000$). Di sisi lain, stres kerja secara signifikan menurunkan produktivitas ($B = -0,207$, $p = 0,023$). Hasil uji F menunjukkan bahwa stres di tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja semuanya berdampak pada produktivitas karyawan pada saat yang sama ($F = 32,712$, $p = 0,000$). Selain itu, menurut koefisien determinasi ($R^2 = 0,672$), ketiga variabel independen ini mencakup 67,2% varians dalam produktivitas karyawan, dengan faktor-faktor tambahan yang tidak termasuk dalam penelitian ini memengaruhi 32,8% sisanya. Hasil ini memberikan informasi penting bagi perusahaan dan penulis tentang cara mengelola motivasi, work-life balance dan stres di tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Keywords: *Motivasi Kerja, Work-Life Balance, Stres Kerja, Produktivitas Kerja*

Pendahuluan

Motivasi Kerja Kekuatan yang pendorong yang mendasari berbagai tindakan manusia yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan hidup dikenal sebagai motivasi (Saputra et al, 2025). Motivasi memiliki sejumlah komponen yang memulai, memandu, dan mempertahankan dorongan ini membuktikan kekuatan, keuletan, dan tujuannya. Pada dasarnya ada dua jenis motivasi: ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi kerja Dalam konteks perusahaan, motivasi harus berfungsi untuk "membimbing" karyawan, atau mendorong mereka untuk bekerja secara mandiri berdasarkan alasan tertentu. Ketika motivasi ditujukan pada satu tujuan tunggal yaitu, meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu menerapkan strategi ekstrinsik untuk merangsang tenaga kerja mereka. Pada saat yang sama, pendekatan intrinsik berfokus pada bagaimana suatu organisasi dapat secara internal menginspirasi karyawan untuk mengejar tujuan tertentu. Hal ini penting karena setiap karyawan baru biasanya memiliki alasan pribadi mereka sendiri untuk memilih bekerja di perusahaan tertentu. Intinya, motivasi adalah apa yang mendorong individu untuk berperilaku atau mengambil tindakan dengan cara tertentu.

Work-life balance adalah menekankan betapa pentingnya untuk terus memberikan perhatian yang sama kepada tanggung jawab pribadi dan profesional (Nurhidayati et al, 2023). Konsep yang bahwa kehidupan yang memuaskan tidak semata-mata ditentukan oleh keberhasilan pekerjaan, tetapi juga oleh kualitas waktu yang dihabiskan di luar kantor. Dari sudut pandang praktis, ini berarti bahwa pekerja harus menekankan kontak sosial dengan teman, waktu yang bermakna bersama keluarga, dan mengejar hobi atau minat pribadi selain pekerjaan mereka. Produktivitas jangka panjang, kesehatan mental, dan kesejahteraan umum semuanya bergantung pada penemuan keseimbangan ini. Jadi bisa disimpulkan bahwa *Work-life balance* merupakan Keharmonisan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang diperlukan untuk mencapai keseimbangan.

Stres Kerja dipercayai bahwa stres di tempat kerja merupakan reaksi yang berbeda berdasarkan sifat individu dan proses psikologis yang terjadi (Rachman et al, 2021). Setiap tindakan, lingkungan, keadaan, atau insiden eksternal yang menempatkan seseorang di bawah tekanan fisik atau mental yang tidak semestinya dapat menyebabkannya. Bergantung pada bagaimana seseorang memandang dan menangani tuntutan ini, stres dapat bervariasi dalam tingkat keparahan dan dampaknya. Distres adalah keadaan di mana kesejahteraan seseorang terpengaruh secara negatif oleh sejumlah besar stres. Di sisi lain, eustres adalah jenis stres yang sehat yang dapat meningkatkan konsentrasi dan kinerja jika dipandang sebagai sesuatu yang dapat dikendalikan dan bahkan menginspirasi.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan sebuah perusahaan. Di tengah kompetisi dunia kerja yang semakin dinamis, muncul berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi performa individu dalam bekerja (Safitri et al, 2020). Salah satu tantangan tersebut adalah bagaimana menjaga motivasi kerja, menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (*work-life balance*), serta mengelola stres kerja yang kerap muncul akibat tekanan tugas. Permasalahan-permasalahan ini tidak hanya dirasakan oleh perusahaan besar, tetapi juga terjadi pada skala usaha menengah seperti CV Putra-Putri Jaya Sidoarjo, yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Motivasi kerja, Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti mendorong atau merangsang tindakan (Saleh et al, 2018). Motivasi adalah proses psikologis yang muncul dari faktor-faktor internal dan eksternal dalam diri seseorang. Dengan motivasi kerja yang memadai, seseorang mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Memberikan motivasi merupakan tanggung jawab penting seorang pemimpin terhadap bawahannya, dan untuk melakukannya secara efektif, pemimpin harus memahami motif dan kebutuhan motivasi karyawan. Motivasi kerja merupakan semangat internal yang mendorong individu untuk memberikan kinerja terbaik demi mencapai target yang telah ditetapkan Sebagai sebuah dorongan, motivasi menjadi faktor utama dalam pelaksanaan tugas secara maksimal (Noerhasanah et al., 2024). Adapun indikator Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (Sitepu et al, 2023).

Keseimbangan kerja-kehidupan mengacu pada kondisi yang ingin dicapai karyawan dalam menjaga keselarasan di antara berbagai peran mereka. Keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat memungkinkan pekerja untuk mengelola waktu mereka secara efektif di berbagai peran tersebut. Namun, pekerja perempuan seringkali menghadapi kesulitan dalam mengelola waktu mereka karena jam kerja yang panjang, yang dapat menyulitkan mereka untuk memenuhi tanggung jawab lainnya. Situasi ini dapat mendorong mereka untuk mengembangkan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja mereka.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai harmoni antara kedua aspek tersebut (Laksmiari, 2019). Dalam konteks ini, penting bagi individu untuk mengambil tanggung jawab atas berbagai aktivitas yang mereka lakukan di luar lingkungan kerja. Adapun indikatornya sebagai berikut: 1). Keseimbangan waktu : Dimana nantinya fokus pertanyaan yang akan ditanyakan adalah apakah bisa karyawan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di lingkungan kerja pada CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo. 2). Keseimbangan keterlibatan: Bagaimana nantinya soal yang diberikan menanyakan pada karyawan apakah dalam perusahaan tersebut sudah menyeimbangkan waktu kerja antara kehidupan pribadi karyawannya yang akan berdampak pada produktivitas karyawan CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo. 3). Keseimbangan kepuasan : Nantinya pertanyaannya apakah karyawan merasa bahagia dan puas di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi yang mereka jalani setiap hari. Dan apakah perusahaan mampu memberikan fasilitas untuk kepuasan dalam bekerja di CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo.

Indonesia banyak organisasi masih menganut sistem kerja tradisional yang kaku, yang menekankan kehadiran fisik dan produktivitas jangka pendek (Maharani, 2023). Hal ini menciptakan ketidaksesuaian antara harapan Generasi Z dan kondisi kerja yang sebenarnya, yang seringkali menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja. Kurangnya perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) di kalangan karyawan muda. Dalam situasi seperti ini, perusahaan berisiko kehilangan talenta terbaik yang dapat menjadi aset berharga dalam mendorong transformasi organisasi di masa depan.

Stres kerja adalah kondisi di mana karyawan merasa terbebani oleh tuntutan yang ada di tempat kerja, yang dapat menimbulkan berbagai gejala. Beberapa di antaranya meliputi perubahan suasana hati, kecemasan, dan perasaan terisolasi, serta sulit tidur. Adapun indikator yang digunakan (Adelia et al., 2024); 1). Tuntutan tugas : Mengacu pada tanggung jawab atau pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. 2). Tuntutan peran : Tuntutan peran terjadi ketika karyawan menghadapi konflik atau ketidak dalam peran pekerjaan. 3). Tuntutan antar pribadi : Tuntutan interpersonal mengacu pada tekanan yang timbul dari hubungan dengan orang lain di tempat kerja. 4). Struktur organisasi : Berkaitan dengan cara sebuah organisasi diatur, termasuk hierarki, alur komunikasi, dan prosedur kerja. Struktur yang terlalu kaku, birokrasi yang berlebihan, atau kurangnya fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. 5). Kepemimpinan : Memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan. Berdasarkan meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan pengetahuan karyawan, perusahaan berupaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan motivasi karyawan (Alam et al, 2023). Tujuan ini dicapai melalui desain pekerjaan yang efektif, komunikasi yang terkelola dengan baik, penguatan disiplin kerja, manajemen stres, bimbingan karyawan, serta peningkatan standar keselamatan dan kesehatan kerja.

Produktivitas adalah indikator yang menunjukkan seberapa efisien sumber daya yang dapat diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang maksimal (Hilmy et al, 2023). Adapun indikator Produktivitas Kerja yaitu (Sandi, 2025). 1). Kuantitas Kerja : Ini merujuk pada seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. 2). Kualitas Kerja : Aspek ini mengukur seberapa baik pekerjaan yang dilakukan. Kualitas kerja mencakup ketepatan, ketelitian, dan keahlian dalam menyelesaikan tugas. 3). Ketepatan waktu : Hal ini mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau proyek yang diberikan dalam tenggat waktu yang ditentukan. Hal ini mencerminkan rasa tanggung jawab, keterampilan manajemen waktu, dan efisiensi seseorang dalam memenuhi harapan tanpa mengorbankan kualitas hasil.

Hipotesis adalah asumsi atau pernyataan sementara yang memprediksi hubungan antara dua variabel atau lebih, yang nantinya akan diuji melalui penelitian untuk menentukan kebenarannya (Saleh et al, 2018). Dengan kata lain, hipotesis berfungsi sebagai panduan penelitian, membantu peneliti berfokus pada pembuktian atau penyangkalan asumsi yang diajukan menggunakan bukti empiris. Digunakan untuk menentukan apakah isu yang diteliti memberikan jawaban atas asumsi mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, seperti yang diuraikan di bawah ini:

- H1: Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo.
- H2: Diduga bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo.
- H3: Diduga bahwa stres kerja dapat berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo.
- H4: Diduga bahwa motivasi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo.

Gap penelitian terletak pada minimnya studi yang mengkaji pengaruh simultan antara motivasi kerja, *work-life balance*, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan skala menengah seperti CV. Putra-Putri Jaya di Sidoarjo, sehingga masih kurang informasi mengenai interaksi ketiga variabel ini dalam meningkatkan atau menurunkan produktivitas kerja di lingkungan tersebut.

Kebaharuan penelitian ini terletak pada pendekatan holistik yang menggabungkan motivasi kerja, *work-life balance*, dan stres kerja secara bersamaan sebagai faktor determinan produktivitas karyawan di CV. Putra-Putri Jaya, serta penerapan hasil penelitian yang dapat menjadi dasar strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan di perusahaan tersebut.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode yang telah disesuaikan dengan hipotesis yang akan diuji, yakni untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung. Pendekatan yang dipilih adalah metode kuantitatif, yang memungkinkan penyajian data secara objektif dan sistematis melalui analisis statistik (Yam et al, 2021). Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, yang terbukti handal dalam menghasilkan hasil uji statistik yang valid dan reliabel. Dengan demikian, metode ini mampu menyediakan bukti empiris yang kuat untuk menjawab hipotesis penelitian secara komprehensif dan mendalam, sehingga kesimpulan yang diambil memiliki dasar yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan pemeriksaan data numerik untuk mengungkap pola, korelasi, dan tren (Waruwu et al., 2025). Metode ini umumnya menggunakan teknik statistik dan kerangka kerja matematika untuk mengevaluasi hipotesis dan mencapai kesimpulan yang objektif. Pendekatan ini umumnya digunakan ketika penelitian bertujuan untuk mengukur variabel secara akurat, membandingkan hasil, dan menggeneralisasikan hasil secara lebih luas.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan Cv. Putra-putri jaya Sidoarjo (Desa kelepo sepuluh, Kec.Sukodono, Kab,Sidoarjo). Instrument penelitian yaitu dengan penyebaran kuisioner dilakukan pada awal bulan Februari. Jenis dan sumber data penelitian ada 2 yaitu (Data primer dan Data skuder). Seluruh karyawan di CV Putra Putri Jaya Sidoarjo yang berjumlah 45 orang menjadi populasi dalam penelitian ini. Seluruh karyawan di CV Putra Putri Jaya Sidoarjo yang berjumlah 45 orang menjadi populasi dalam penelitian ini. Dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 25 yang digunakan untuk melihat data dari uji-uji yang diperlukan.

Penggunaan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini memastikan bahwa temuan yang diperoleh didasarkan pada bukti yang bersifat objektif dan terukur, sehingga dapat mengurangi risiko bias dalam proses interpretasi data. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data numerik yang langsung berasal dari responden, memberikan gambaran yang jelas dan terstruktur mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Dengan demikian, penelitian dapat menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat diuji ulang. Selain itu, pemanfaatan perangkat lunak SPSS versi 25 mempermudah dan mempercepat proses pengolahan data, memungkinkan peneliti untuk melakukan berbagai analisis data yaitu analisis statistik seperti uji korelasi, analisis regresi, dan uji hipotesis secara tepat dan akurat. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas data, tetapi juga memperkuat validitas hasil penelitian secara keseluruhan, sehingga mendukung pengambilan keputusan berdasarkan fakta ilmiah yang kuat.

Pilihan metodologi kuantitatif dalam penelitian ini sangat relevan dan efektif untuk konteks organisasi karena memungkinkan manajer serta pengambil keputusan untuk merancang strategi berdasarkan data dan bukti yang faktual, bukan hanya asumsi atau intuisi semata (Gunawan et al, 2019). Pendekatan ini memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan kebijakan yang lebih terarah dan responsif terhadap kebutuhan nyata di lapangan. Dalam konteks CV. Putra-Putri Jaya Sidoarjo, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan secara langsung. Dengan informasi tersebut, perusahaan dapat mengidentifikasi intervensi atau program peningkatan kinerja yang paling efektif dan efisien, sekaligus mengoptimalkan kebijakan sumber daya manusia yang ada. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individual maupun tim, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, harmonis, dan berkelanjutan, sehingga memberikan kontribusi jangka panjang bagi pertumbuhan dan daya saing perusahaan di pasar.

Hasil

Uji Regrensi Linier Berganda

Besarnya pengaruh anatara variabel yang diteliti. Regresi itu sendiri menghasilkan variabel terikat dan faktor bebas (Ridhasyah & Nurkholik, 2022). Uji regresi berganda, semua variabel independen dalam perhitungan regrensi secara bersamaan, jadi penelitian bisa menciptaka persamaan regrensi untuk melakukan prediksi variabel dependen. Persamaan itu nantinya akan menghasilkan konstanta dan koefisiensi regrensi bagi masing-masing variabel.

Table 1. *Uji Regrensi Linier Berganda*

Variabel	B	Variabel
Constanta	10.924	Constanta
Motivasi Kerja	.235	Motivasi Kerja
Work-Life Balance	.793	<i>Work-Life Balance</i>
Stres Kerja	-0.0207	Stres Kerja

Tabel 1 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas karyawan yang semakin tinggi. Demikian pula, keseimbangan kehidupan kerja juga berdampak positif terhadap produktivitas, dengan koefisien regresi sebesar 0,793, yang berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, stres kerja menunjukkan korelasi negatif dengan produktivitas, dengan koefisien regresi sebesar -0,207. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres terkait pekerjaan yang lebih tinggi dapat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan, kemungkinan besar karena faktor-faktor seperti peningkatan kelelahan mental atau penurunan efisiensi kerja secara keseluruhan. Meskipun demikian, interpretasi atas temuan-temuan ini sebaiknya tidak disertakan dalam bagian ini kecuali jika desain penelitian mengharuskan integrasi temuan dan pembahasan ke dalam satu bagian gabungan.

Secara keseluruhan, analisis regresi menyoroiti bahwa work-life balance kerja memberikan dampak paling besar terhadap produktivitas karyawan dibandingkan variabel independen lainnya, dan pengaruhnya positif (Sukanta et al., 2024). Hasilnya juga menunjukkan bahwa meskipun stres kerja berdampak negatif terhadap produktivitas, motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Parsial (uji T)

Uji-t adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan antara rata-rata dua kelompok atau untuk memeriksa apakah suatu variabel tertentu memiliki pengaruh yang signifikan dalam model regresi (Akbar et al., 2023). Dengan kata lain, uji-t membantu menilai apakah hubungan atau perbedaan yang diamati dalam data kemungkinan besar nyata atau hanya karena kebetulan. Hasil uji-t dibandingkan dengan nilai kritis atau probabilitas (nilai-p) untuk menentukan apakah temuan tersebut signifikan secara statistik.

Table 2. Uji Parsial

Variabel	T	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	3.782	0.011
Work-life balance	6.926	0.000
Stres kerja	-2.343	0.023

Hasil uji-t menunjukkan bahwa motivasi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai-t masing-masing sebesar 3,782 ($p = 0,011$) dan 6,926 ($p = 0,000$). Sebaliknya, stres kerja menunjukkan pengaruh negatif namun tetap signifikan secara statistik, dengan nilai-t sebesar -2,343 ($p = 0,023$). Karena ketiga nilai-t tersebut melebihi nilai kritis 2,01063, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Determinasi (uji R)

Uji Determinasi Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa baik variabel independen dalam suatu model menjelaskan variasi variabel dependen (Ermawati & Afifi, 2018). Secara sederhana, koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar perubahan hasil dapat diprediksi dari faktor-faktor yang diteliti. Nilai ini, yang biasanya disajikan dalam persentase, mencerminkan kekuatan hubungan antar variabel semakin mendekati 100 persen, semakin baik model tersebut menjelaskan data.

Table 3. Uji Determiasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819	.672	.651	2.56416

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.26, nilai R sebesar 0,819 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) dengan variabel dependen (Y). Nilai R^2 sebesar 0,672 menunjukkan bahwa 67,2% variasi produktivitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi kerja (X_1), work-life balance (X_2), dan stres kerja (X_3), sedangkan sisanya sebesar 32,8% disebabkan oleh faktor lain diluar penelitian ini. Selain itu, nilai R^2 yang disesuaikan sebesar 0,651 mencerminkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah prediktor, model masih menjelaskan 65,1% variasi variabel dependen, sehingga menegaskan keandalannya. Selain itu, kesalahan standar estimasi (2,56416) mewakili deviasi rata-rata nilai observasi dari nilai prediksi, sehingga semakin memperkuat keakuratan model regresi dalam menangkap hubungan antar variabel yang diperiksa.

Pembahasan

Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo (H1)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo dipengaruhi secara kuat dan positif oleh motivasi kerja (X_1). Nilai signifikansi sebesar 0,011, yang berada di bawah ambang batas 0,05, serta nilai t sebesar 3,782—lebih besar dari nilai t -tabel kritis sebesar 2,01063—mendukung kesimpulan ini. Temuan ini mengonfirmasi penerimaan hipotesis H_1 , yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka produktivitas karyawan CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo akan meningkat.

Temuan tersebut relevan dengan penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja (Laksimiari, 2019)

Variabel Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV. Putra –Putri Jaya Sidoarjo (H2)

Variabel keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan dan parsial meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga memperkuat hipotesis H_2 . Nilai p sebesar 0,000, di bawah tingkat signifikansi 0,05, dan nilai t sebesar 6,926, di atas nilai t -tabel sebesar 2,01063, menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (X_2) memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan (Y), menurut hasil regresi. Temuan ini menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan yang sehat antara kewajiban terhadap kehidupan pribadi dan profesional seseorang secara signifikan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, disarankan agar bisnis terus melanjutkan inisiatif keseimbangan kehidupan kerja. Strategi ini dapat mendukung loyalitas karyawan jangka panjang terhadap organisasi selain meningkatkan kinerja pekerja.

Temuan tersebut relevan dengan penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan (Mahmudah et al, 2020).

Variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo (H3).

Analisis regresi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di CV Putra Putri Jaya Sidoarjo dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh stres kerja. Temuan ini didukung oleh nilai p

sebesar 0,023, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05, dan t-statistik sebesar -2,343, yang melebihi nilai absolut t-tabel (2,01063). Hasil ini mengonfirmasi penerimaan hipotesis H3, yang menunjukkan bahwa seiring meningkatnya stres kerja, produktivitas karyawan cenderung menurun. Dengan kata lain, tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif.

Temuan tersebut relevan dengan penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas pegawai pabrik di kecamatan Mranggen kabupaten Demak. Sehingga perlu pencegahan dan penanganan masalah stres pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Zuhro et al., 2017).

Variabel Motivasi Kerja, Work-life Balance, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV. Putra-Putri Jaya Sidoarjo (H4).

Analisis regresi mendukung hipotesis H4, yang menunjukkan bahwa variabel yang dipermasalahkan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas staf di CV Putra Putri Jaya Sidoarjo. Koefisien regresi sebesar 32,712 dan nilai signifikansi 0,000, yang jauh di bawah ambang batas 0,05, menunjukkan seberapa besar kontribusi pertumbuhan variabel ini terhadap produktivitas itu sendiri. Artinya, dengan menerapkan regulasi dan mekanisme pendukung yang tepat, perusahaan harus secara konsisten meningkatkan komponen ini guna mengoptimalkan kinerja karyawan dan efisiensi tempat kerja secara keseluruhan. Selain itu, penerimaan H4 diperkuat oleh dampak signifikan dan positif stres di tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi maka H4 diterima yang menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan CV Putra Putri Jaya Sidoarjo. Peningkatan pada variabel ini memberikan peningkatan yang cukup besar terhadap produktivitas pegawai, terlihat dari nilai regresi sebesar 32,712 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyiratkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja pekerja dan efisiensi tempat kerja secara umum, organisasi harus secara konsisten meningkatkan elemen ini dengan menerapkan kebijakan dan sistem pendukung yang sesuai.

Temuan analisis regresi menekankan peran penting motivasi karyawan dalam membentuk produktivitas kerja di CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo. Tingkat motivasi yang tinggi menjadi pendorong bagi karyawan untuk memenuhi dan melampaui ekspektasi kerja, yang berkontribusi pada hasil kerja individu dan organisasi yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen harus secara konsisten menerapkan strategi yang memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik, seperti program pengakuan, peluang pengembangan karier, dan insentif yang kompetitif. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan pertumbuhan produktivitas sekaligus membina tenaga kerja yang lebih terlibat dan berkomitmen.

Keseimbangan kerja-kehidupan juga muncul sebagai faktor krusial, yang menyiratkan bahwa karyawan yang dapat mengelola tanggung jawab profesional dan pribadi mereka cenderung berkinerja lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat dapat mengurangi stres dan kelelahan kerja sekaligus meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja. Oleh karena itu, CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo direkomendasikan untuk menerapkan penjadwalan yang fleksibel, kebijakan cuti yang suportif, dan inisiatif kesejahteraan. Praktik-praktik semacam itu tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat retensi karyawan jangka panjang, memposisikan perusahaan sebagai pemberi kerja yang menarik di pasar tenaga kerja yang kompetitif.

Berdasarkan dampak negatif stres kerja terhadap produktivitas menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan aman secara psikologis. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, mengurangi efisiensi, dan meningkatkan ketidakhadiran. Temuan ini menyiratkan bahwa perusahaan harus secara proaktif mengidentifikasi sumber stres baik yang terkait dengan beban kerja, hubungan interpersonal, maupun perubahan organisasi dan mengatasinya melalui distribusi beban kerja yang efektif, mekanisme resolusi konflik, dan program dukungan kesehatan mental. Mengurangi stres bukan sekadar inisiatif kesejahteraan, tetapi langkah strategis untuk mempertahankan tingkat kinerja yang konsisten.

Kesimpulannya, efek gabungan dari motivasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan manajemen stres menunjukkan bahwa faktor-faktor ini tidak bekerja secara terpisah, tetapi berinteraksi untuk membentuk produktivitas karyawan secara keseluruhan. Hasil regresi untuk H4 menunjukkan bahwa peningkatan di area-area ini memiliki efek positif majemuk, yang berarti bahwa strategi sumber daya manusia yang terintegrasi dapat menghasilkan hasil yang lebih besar daripada menangani setiap faktor secara individual. Dengan menyelaraskan kebijakan, program pelatihan, dan budaya tempat kerja untuk meningkatkan motivasi, mendukung keseimbangan kehidupan kerja, dan mengelola stres, CV. Putra Putri Jaya Sidoarjo dapat mencapai pertumbuhan produktivitas yang berkelanjutan sekaligus memastikan kesejahteraan karyawan tetap menjadi prioritas utama organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, ditemukan: 1). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, tercermin dari nilai t sebesar 3,782 dan tingkat signifikansi 0,011. Hal ini memperkuat diterimanya Hipotesis 1 (H1). 2). Variabel Work-Life Balance juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan. Dengan nilai t sebesar 6,926 dan nilai p sebesar 0,000, Hipotesis 2 (H2) diterima. 3). Stres Kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap produktivitas, didukung oleh nilai t sebesar -2,343 dan nilai signifikansi 0,023. Dengan demikian, Hipotesis 3 (H3) diterima. 4). jika diuji secara simultan, variabel Motivasi Kerja, Work-Life Balance, dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV Putra-Putri Jaya Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 32,712 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan diterimanya Hipotesis 4 (H4).

Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen CV. Putra-Putri Jaya dalam merancang strategi peningkatan produktivitas karyawan dengan mempertimbangkan faktor motivasi kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan tingkat stres kerja yang saling mempengaruhi; hasilnya dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong kinerja optimal. Namun, keterbatasan penelitian ini termasuk cakupan sampel yang terbatas pada satu perusahaan sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk konteks yang lebih luas, serta keterbatasan variabel yang diteliti yang masih dapat diperluas dengan memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi atau kepemimpinan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan studi dengan sampel yang lebih besar dan beragam serta menguji variabel tambahan yang bisa berperan sebagai mediator atau moderator dalam hubungan motivasi, *work-life balance*, stres kerja, dan produktivitas, agar memberikan gambaran lebih komprehensif dan aplikatif bagi berbagai jenis organisasi

Acknowledgment

Daftar Pustaka

- Adelia, T., Hamid Halin, & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1282–1291. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>
- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2023). Analisis Data Penelitian Kuantitatif: Pengujian Hipotesis Asosiatif Korelasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430-448. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350>
- Alam, A. Z. I., Alam, A. A. F., & Alimuddin, H.. (2023). Pendampingan Penyusunan Kebijakan dan Peraturan Desa Tanarajae Untuk Mendukung Pengembangan Potensi Ekowisata. *Jurnal IPMAS*, 3(2), 104–112. <https://doi.org/10.54065/ipmas.3.2.2023.300>
- Ermawati, N., & Afifi, Z. (2018). Pengaruh Pengetahuan Perpajakan dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Pemoderasi. Prosiding sendi_U, 1–8.
- Gunawan, I., & Hasanah, H. (2019). Kuantitatif Imam Gunawan. At-Taquaddum, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21070/ups.1721>
- Hilmy, M., & Sukanta, S. (2023). Analisa Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi Part BS-62632-60M00 Di PT. Putra Kemuning. *Jurnal Ilmu Teknik Dan Komputer*, 7(1), 44. <https://doi.org/10.22441/jitkom.2023.v7i1.006>
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63. <https://doi.org/10.23887/Jjpe.V11i1.20066>
- Mahmudah, S., Indriastuti, A., & Susetyarsi, T. (2020). Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Stres Kerja. *Modal Jurnal : Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2 (2), 176-186. <https://doi.org/10.33747/capital.v2i2.95>
- Noerhasanah, S. S., Hidayat, A., & Partimah, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 8654-8664. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13917>
- Nurhidayati, M., & Dini, F. Y. I. (2023). Pengaruh Work-life Balance dan Work Stress terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak BP Batam. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(2), 79–87. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i2.272>
- Rachman, S., Yuliani, N. F., & Mariana, L. (2021). Pelatihan Kewirausahaan Dan Manajemen Usaha Pada Anggota Koperasi Serba Usaha Turin Desa Sampulungan Kabupaten Takalar. *Jurnal IPMAS*, 1(2), 52–58. <https://doi.org/10.54065/ipmas.1.2.2021.31>
- Safitri, A., & 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>

- Sandi, R. (2025). Pengaruh Kolaborasi Tim dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Surya Metalindo Parts. *Journal Social Society*, 5(1), 695–711. <https://doi.org/10.54065/jss.5.1.2025.747>
- Saputra, L. N., & Agustini, N. K. Y. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensai, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Java Agri Sukses Makmur, di Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto. *Journal Social Society*, 5(2), 906–919. <https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.800>
- Sitepu, C. N. B., Munthe, R. G., & Umar, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe. *Jurnal Regionomic*, 5(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.36764/jg.v5i1.1064>
- Sukanta, S., Dharmanto, A., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 90–101. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4043>
- Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917-932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Zuhroh, F., Aini, K., & Aini, D. N. (2019). Hubungan stres kerja dengan produktivitas pegawai pabrik. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 5(1), 19-24. <https://doi.org/10.26714/jkj.5.1.2017.19-24>