

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, FLEKSIBILITAS KERJA,  
DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
(Studi Kasus : Industri Furniture Kerangka Divan Di Kecamatan  
Wringinanom, Kabupaten Gresik)**

**Handiko Yuda Pratama Lado Hayon<sup>1</sup>, Varid Martah<sup>2</sup>, Pancanto Kuat Prabowo<sup>3</sup>**  
[handiko\\_yuda\\_pratama\\_lado@student.umaha.ac.id](mailto:handiko_yuda_pratama_lado@student.umaha.ac.id)<sup>1</sup>, [varid\\_martah@dosen.umaha.ac.id](mailto:varid_martah@dosen.umaha.ac.id)<sup>2</sup>,  
[pancanto@dosen.umaha.ac.id](mailto:pancanto@dosen.umaha.ac.id)<sup>3</sup>

**Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo**

**ABSTRAK**

Persaingan yang semakin ketat dalam industri furnitur menuntut perusahaan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work life balance, fleksibilitas kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri furnitur kerangka divan di Kecamatan Wringinanom, Kabupaten Gresik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 35 orang yang dipilih melalui teknik purposive sampling, yaitu karyawan bagian produksi yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Tahapan analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja, fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, meskipun arah pengaruhnya berbeda. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan keseimbangan hidup-kerja, penerapan kebijakan kerja fleksibel, serta penyesuaian beban kerja yang proporsional untuk mendukung peningkatan produktivitas.

**Kata kunci:** Work Life Balance, Fleksibilitas Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja.

**PENDAHULUAN**

Perkembangan industri furnitur di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan peningkatan yang cukup pesat, termasuk pada subsektor produksi kerangka divan. Hidayah et al., (2022) Persaingan yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk tidak hanya fokus pada kualitas produk, tetapi juga pada optimalisasi sumber daya manusia. Produktivitas karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga daya saing dan keberlangsungan usaha, terutama bagi industri kecil dan menengah di daerah yang sedang berkembang.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satunya adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau work life balance. Work Life Balance menjadi perhatian utama bagi para manajer sumber daya manusia dalam berbagai organisasi dan dunia usaha. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dinilai sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi performa karyawan. Menurut Achmad Fathur Asari, (2022), Work Life Balance merupakan sejauh mana seseorang mampu menjaga keseimbangan emosional dan suasana hati yang tepat dalam menjalani kehidupannya..

Selain itu, fleksibilitas kerja juga menjadi faktor penting dalam konteks dunia kerja modern. Mishra, P.; Prasad, (2021) Kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan waktu maupun cara bekerja dapat meningkatkan motivasi, menurunkan tingkat stres, dan pada akhirnya mendorong produktivitas. Namun, jika tidak dikelola

dengan baik, fleksibilitas kerja juga dapat menimbulkan kendala koordinasi maupun penurunan disiplin.

Di sisi lain, beban kerja merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan justru menimbulkan kejenuhan. Hasya, (2022), Keduanya berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan beban kerja agar sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan pada industri kerangka divan di Kecamatan Wringinanom belum sepenuhnya seimbang dengan biaya dan waktu operasional yang dikeluarkan. Hal ini disebabkan oleh pengaruh signifikan dari rendahnya tingkat work life balance, keterbatasan fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja, serta beban kerja yang dirasa cukup tinggi. Temuan ini didukung oleh data statistik dan hasil observasi peneliti di lapangan, yang menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara simultan memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh work life balance, fleksibilitas kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja.”

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh work life balance (X1), fleksibilitas kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada industri furnitur kerangka divan di Kecamatan Wringinanom, Kabupaten Gresik. Populasi penelitian mencakup karyawan bagian produksi pada tiga perusahaan, yaitu UD. Hidayah, UD. Hikmah, dan UD. Mitra Usaha. Dari populasi tersebut, diambil 35 responden dengan kriteria pengalaman kerja minimal satu tahun, menggunakan teknik purposive sampling sehingga responden benar-benar mewakili karakteristik yang relevan dengan objek penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur dengan skala Likert, yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Sebelum analisis dilakukan, instrumen diuji melalui validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Tahapan selanjutnya meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) agar model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik.

Pengolahan data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 25, yang mencakup analisis deskriptif, regresi linier berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Pendekatan ini dipilih agar mampu memberikan gambaran empiris mengenai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di industri tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Statistik Deskriptif			
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work Life Balance</i>	18	30	24,86	3,164
Fleksibilitas Kerja	18	30	25,57	3,099
Beban Kerja	18	30	25,17	3,111
Produktivitas Kerja	18	30	24,09	4,032

Sumber: Output SPSS 25, Data Primer telah diolah.

Variable *Work Life Balance* (X1) bahwa nilai minimum 18,00, sedangkan nilai

maximum 30,00, dan rata-rata 24,86 lalu standar deviasi 3,164. Variable Fleksibilitas Kerja (X2) bahwa nilai minimum 18,00, sedangkan nilai maximum 30,00, dan rata-rata 25,57 lalu standar deviasi adalah 3,099. Variable Beban Kerja (X3) bahwa nilai minimum 18,00, sedangkan nilai maximum 30,00, dan rata-rata 25,17 lalu standar deviasi adalah 3,111. Variable Produktivitas Kerja (Y) bahwa nilai minimum 18,00, sedangkan nilai maximum 18,00, dan rata-rata 24,09 lalu standar deviasi adalah 4,032

### Uji Statistik Korelasi

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Korelasi

Model	R	Sig. F Change
1	0,729	0,000

Sumber: *Output SPSS 25*, Data Primer telah diolah.

Hasil Pernyataan diatas menunjukkan perubahan sig, F sebesar 0,000. Korelasi antara *Work Life Balance* (X1), Fleksibilitas Kerja (X2), Beban Kerja (X3) Dan variable Produktivitas Kerja (Y) terlihat jelas bahwa hasilnya kurang dari 0,005.

Nilai R sebesar 0,729 sejalan dengan temuan pertanyaan sebelumnya. Analisis korelasi person menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variable Produktivitas Kerja (Y), variabel *Work Life Balance* (X1), Fleksibilitas Kerja (X2), Beban Kerja (X3). Nilai korelasinya sebesar 0,61 s/d 0,80

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS, uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel *Work Life Balance* (X1), *Fleksibilitas Kerja* (X2), *Beban Kerja* (X3), dan *Produktivitas Kerja* (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,338 pada n=35,  $\alpha=0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa setiap indikator kuesioner dinyatakan valid serta mampu merepresentasikan konstruk yang diukurnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas X1

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.710	0,338	Valid
X1.2	0.782	0,338	Valid
X1.3	0.879	0,338	Valid
X1.4	0.811	0,338	Valid
X1.5	0.568	0,338	Valid
X1.6	0.790	0,338	Valid

Sumber: *Output SPSS 25*, Data Primer telah diolah.

Berdasarkan uji validitas variabel X1 nilai korelasi Pearson lebih besar dari nilai r tabel (0,3338), maka dinyatakan Valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas X2

X2.1	0.838	0,338	Valid
X2.2	0.748	0,338	Valid
X2.3	0.874	0,338	Valid
X2.4	0.728	0,338	Valid
X2.5	0.863	0,338	Valid
X2.6	0.748	0,338	Valid

Sumber: *Output SPSS 25*, Data Primer telah diolah.

Berdasarkan uji validitas variabel X2 nilai korelasi Pearson lebih besar dari nilai r

tabel (0,3338), maka dinyatakan Valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas X3

X3.1	0.694	0,338	Valid
X3.2	0.775	0,338	Valid
X3.3	0.869	0,338	Valid
X3.4	0.804	0,338	Valid
X3.5	0.614	0,338	Valid
X3.6	0.782	0,338	Valid

Sumber: Output SPSS 25, Data Primer telah diolah.

Berdasarkan uji validitas variabel X3 nilai korelasi Pearson lebih besar dari nilai r tabel (0,3338), maka dinyatakan Valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Y

Y1.1	0.909	0,338	Valid
Y1.2	0.917	0,338	Valid
Y1.3	0.843	0,338	Valid
Y1.4	0.865	0,338	Valid
Y1.5	0.893	0,338	Valid
Y1.6	0.893	0,338	Valid

Sumber: Output SPSS 25, Data Primer telah diolah.

Berdasarkan uji validitas variabel Y nilai korelasi Pearson lebih besar dari nilai r tabel (0,3338), maka dinyatakan Valid

### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dengan Cronbach's Alpha memperlihatkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Variabel *Work Life Balance* memperoleh nilai 0,851, *Fleksibilitas Kerja* 0,887, *Beban Kerja* 0,849, dan *Produktivitas Kerja* 0,945. Dengan demikian, instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dinyatakan reliabel untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya. Ringkasan hasil analisis ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Ket.
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.851	0.700	Reliabel
<i>Fleksibilitas Kerja</i> (X2)	0.887	0.700	Reliabel
<i>Beban Kerja</i> (X3)	0.849	0.700	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan</i> (Y)	0.945	0.700	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, Data Primer telah diolah.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap residual model. Nilai signifikansi uji normalitas > 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data layak untuk analisis regresi. Ringkasan hasil analisis ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sign. (2-Tailed)	Signifikansi	Keterangan
0,100	>0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Output SPSS 25, Data Primer telah diolah.

Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0.100, yang berarti lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual

terdistribusi normal, menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

### Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ . Artinya, tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel bebas, sehingga masing-masing variabel dapat digunakan secara simultan. Hasil analisis ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work Life Balance</i>	0,992	1,008
Fleksibilitas Kerja	0,208	4,802
Beban Kerja	0,209	4,792

Sumber: Output SPSS 25, Data Primer telah diolah.

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance*, Fleksibilitas Kerja dan Beban Kerja memiliki nilai VIF  $< 10$  serta nilai tolerance  $> 0,1$  yakni *Work Life Balance*, Fleksibilitas Kerja dan Beban Kerja membuktikan bahwa variabel tidak memiliki gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji Glejser, nilai signifikansi untuk X1, X2, dan X3  $> 0,05$ . Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Ringkasan hasil analisis ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Signifikansi yang diisyaratkan	keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,357	$> 0,05$	Bebas Heteroskedastisitas
Fleksibilitas Kerja	0,332	$> 0,05$	Bebas Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,268	$> 0,05$	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 25, Data Primer telah diolah.

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance*, Fleksibilitas Kerja dan Beban Kerja nilai signifikansi  $> 0,05$  pada uji Glejser, hal ini membuktikan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada penelitian.

### Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh output regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh *Work Life Balance* (X1), *Fleksibilitas Kerja* (X2), dan *Beban Kerja* (X3) terhadap *Produktivitas Kerja* (Y). Ringkasan hasil analisis ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant	-0,479
<i>Work Life Balance</i>	0,083
Fleksibilitas Kerja	-0,196
Beban Kerja	0,223

Sumber: Output SPSS 25, Data Primer telah diolah.

Berdasarkan hasil output spss diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$Y = -0,479 + 0,083X_1 + -0,196X_2 + 0,223X_3$$

1. Nilai a / konstanta Produktivitas Kerja sebesar -0,479 yang menyatakan jika variabel (X1), (X2), (X3) sama dengan nol yaitu *Work Life Balance*, *Fleksibilitas Kerja*, dan *Beban Kerja*, maka Produktivitas Kerja adalah -0,47.
2. Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,083, menunjukkan bahwa variabel *work life balance* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *work life balance* maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,083 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar -0,196, menunjukkan bahwa variabel *fleksibilitas kerja* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Produktivitas Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *fleksibilitas kerja* maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar -0,196 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Nilai b3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,223, menunjukkan bahwa variabel *beban kerja* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *beban kerja* maka akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,223 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji Parsial (Uji T)

Selanjutnya dilakukan uji t untuk menguji hipotesis parsial, yakni apakah *Work Life Balance (X1)*, *Fleksibilitas Kerja (X2)*, dan *Beban Kerja (X3)* terhadap *Produktivitas Kerja (Y)*. Ringkasan hasil analisis ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
<i>Work Life Balance</i>	- 2,093	2.040	0,045
<i>Fleksibilitas Kerja</i>	5,007	2.040	0,000
<i>Beban Kerja</i>	- 5,523	2.040	0,000

Sumber: Output SPSS 25, Data Primer telah diolah.

*Work Life Balance* Nilai t hitung = -2,093 lebih kecil dari -t tabel = -2,040 dan Sig = 0,045 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya, *Work Life Balance* berpengaruh signifikan secara negatif terhadap Produktivitas Kerja. Semakin tinggi *work life balance* (dalam konteks ini mungkin beban kehidupan pribadi atau waktu istirahat yang tinggi), maka cenderung menurunkan produktivitas.

*Fleksibilitas Kerja* Nilai t hitung = 5,007 > t tabel = 2,040 dan Sig = 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya, *Fleksibilitas Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Semakin fleksibel sistem kerja yang diterapkan, semakin meningkat produktivitas karyawan.

*Beban Kerja* Nilai t hitung = -5,523 < -t tabel = -2,040 dan Sig = 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya, *Beban Kerja* berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap Produktivitas Kerja. Semakin tinggi beban kerja, semakin menurun produktivitas.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. *Work Life Balance (X1)*, *Fleksibilitas Kerja (X2)*, dan *Beban Kerja (X3)* terhadap *Produktivitas Kerja (Y)*. Ringkasan hasil analisis ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Regression	F	F tabel	Sig.
	11,723	2,91	0,000

Sumber: Output SPSS 25, Data Primer telah diolah.

Nilai F hitung = 11,723 > F tabel = 2,91 dan Sig = 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, secara simultan *Work Life Balance*, *Fleksibilitas Kerja*, dan *Beban Kerja* berpengaruh signifikan terhadap *Produktivitas Kerja*. Dengan kata lain, kombinasi ketiga variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada produktivitas karyawan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) guna melihat besarnya kontribusi *Work Life Balance (X1)*, *Fleksibilitas Kerja (X2)*, dan *Beban Kerja (X3)* terhadap *Produktivitas Kerja (Y)*. Ringkasan hasil analisis ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 14 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	0,532

Sumber: Output SPSS 25, Data Primer telah diolah.

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan nilai koefisien determinasi yang dicerminkan dengan nilai R Square adalah 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life balance*, *Fleksibilitas Kerja* dan *Beban Kerja* memberikan pengaruh sebanyak 0,532 atau 53,2% kepada *Produktivitas Kerja*, kemudian variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian memberikan pengaruh sebanyak 46,8% kepada *Produktivitas Kerja*. Nilai 46,8% diperoleh dari pengurangan 100% dengan 53,2%.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Produktivitas Kerja*

Berdasarkan hasil uji t dalam analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel *Work Life Balance (X1)* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Produktivitas Kerja (Y)*, dengan nilai t sebesar -2,093 dan nilai signifikansi sebesar 0,045 (< 0,05). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance*, semakin menurun produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* yang terlalu tinggi tanpa kontrol waktu kerja bisa menurunkan produktivitas kerja karena menurunnya fokus dan keterlibatan terhadap tugas.

Hal ini bertentangan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Fadhli & Mahendra (2024) yang menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitian ini, koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Work Life Balance* yang dirasakan responden, maka produktivitas kerja justru cenderung menurun.

### **Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan nilai t sebesar 5,007 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Artinya, semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.

Penelitian ini juga mendukung temuan Abadi & Taufiqurrahman, (2023). yang menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan semangat, motivasi, dan hasil kerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan uji t, variabel Beban Kerja (X3) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan nilai t sebesar -5,523 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Penelitian ini juga selaras dengan hasil studi Fauziah et al., (2024), yang menyatakan bahwa beban kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **Pengaruh Work Life Balance, Fleksibilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Secara simultan, *Work Life Balance*, Fleksibilitas Kerja, dan Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 11,723 yang lebih besar dari F tabel 2,91 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu memengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS mengenai pengaruh Work Life Balance, Fleksibilitas Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada industri kerangka divan di Kecamatan Wringinanom, Kabupaten Gresik, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Penelitian ini membuktikan bahwa ketiga variabel independent Work Life Balance, Fleksibilitas Kerja, dan Beban Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada industri kerangka divan di Kecamatan Wringinanom, Kabupaten Gresik.

Secara teoritis, penelitian ini menambah bukti empiris bahwa Work Life Balance, Fleksibilitas Kerja, dan Beban Kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan kajian sebelumnya yang menekankan bahwa pengaturan keseimbangan kerja-pribadi, pemberian keleluasaan waktu, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional mampu memperkuat pencapaian kinerja individu maupun organisasi.

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya melalui peningkatan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, serta pengendalian beban kerja agar tetap berada pada tingkat yang wajar. Dengan demikian, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup objek yang hanya mencakup satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke semua industri.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sektor yang lebih beragam dan mempertimbangkan variabel lain yang juga berpotensi berpengaruh terhadap produktivitas, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun gaya kepemimpinan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30–40. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>
- Achmad Fathur Asari. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Anggraini, N.; Harini, S.; Putri, M. (2022). Definisi beban kerja berdasarkan tugas dan keterampilan karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 33–42.
- Bagus Nyoman Kusuma Putra, Tiksnayana Vipraprastha, & I Gede Rihayana. (2024). Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Berbagai Pengetahuan, Kebahagiaan Karyawan, Dan Keterlibatan Karyawan Pada Pt. Indomarco. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 6(01), 15–25. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v6i01.226>
- Fadhli, N., & Mahendra, Z. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. 04(03), 353–364.
- Fauziah, S., Sutrisna, A., Oktaviani, N. F., Jalan, A., No, P., Tawang, K., Tasikmalaya, K., & Barat, J. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya Universitas Perjuangan Tasikmalaya , Indonesia memperbaiki kondisi yang ada . Ini mencerminkan keyakinan bahwa seseo. 2(4).
- Fikri, A. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pdam Intan Banjar Kota Banjarbaru. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11832/>
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Hasya, R. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Wanita selama Masa COVID-19 pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan Nabila [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18854>
- Hidayah, N., Dewi, A., & Rakasiwi, G. P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*, 1289–1302. <https://doi.org/10.18196/ppm.43.698>
- Mishra, P.; Prasad, L. (2021). Dampak fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan TI Authors: Mishra, P.; Prasad, L. *Psychology and Education*, 58(2), 6084–6089. <https://www.psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/3084>
- Rohman, A.; Ichsan, R. (2021). Definisi beban kerja sebagai tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi. *Jurnal Psikologi Kerja*, 7(2), 50–58.
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.416>.