

Pengaruh beban kerja Work Life balance dan Motivasi terhadap karyawan Gen Z PT Midi Utama TBK Cabang Campaka Putin

Nabillah Aulia Suseno, Herminda djaman, Endri Sentosa, Mahmud
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indobesia YAI

E-mail: Nabillah.2114290005@upi-yai.ac.id, Herminda@upi-yai.ac.id,³
endri.sentosa@upi-yai.ac.id, mahmud@upi-yai.ac.id⁴

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan indikator penting dalam menilai kinerja karyawan, khususnya Generasi Z yang memiliki gaya kerja berbeda dibanding generasi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Work-Life Balance, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Gen Z di PT Midi Utama Indonesia Tbk. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form kepada 70 responden yang merupakan karyawan Gen Z di delapan cabang Alfamidi wilayah Jakarta Pusat. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Beban Kerja berpengaruh dengan nilai T-statistik 3,182 dan p-value 0,001. Work-Life Balance menunjukkan pengaruh paling dominan dengan T-statistik 8,020 dan p-value 0,000. Motivasi juga berpengaruh dengan T-statistik 3,011 dan p-value 0,001. Nilai R-Square sebesar 0,463 menunjukkan bahwa 46,3% variasi produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh Beban Kerja, Work-Life Balance, dan Motivasi. Nilai Goodness of Fit (GoF) sebesar 0,561 mengindikasikan bahwa model ini tergolong baik. Nilai F-Square menunjukkan Work-Life Balance (0,506) berpengaruh kuat, Beban Kerja (0,142) lemah, dan Motivasi (0,094) sangat lemah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan perlu mengelola ketiga faktor tersebut secara seimbang untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Gen Z.

Kata kunci : Beban Kerja, Work-Life Balance, Motivasi, Produktivitas, Generasi Z.

ABSTRACT

Work productivity is an important indicator in assessing employee performance, especially Generation Z who have different work styles compared to previous generations. This study aims to determine the effect of Workload, Work-Life Balance, and Motivation on the Work Productivity of Gen Z Employees at PT Midi Utama Indonesia Tbk. The study used a quantitative approach with a causal associative method. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using Google Form to 70 respondents who were Gen Z employees in eight Alfamidi branches in the Central Jakarta area. The data analysis technique used was Structural Equation Modeling (SEM) with the help of the SmartPLS application. The results showed that the three independent variables had a significant effect on productivity. Workload had an effect with a T-statistic value of 3.182 and a p-value of 0.001. Work-Life Balance showed the most dominant effect with a T-statistic of 8.020 and a p-value of 0.000. Motivation also had an effect with a T-

statistic of 3.011 and a p-value of 0.001. The R-Square value of 0.463 indicates that 46.3% of the variation in employee work productivity is explained by Workload, Work-Life Balance, and Motivation. The Goodness of Fit (GoF) value of 0.561 indicates that this model is quite good. The F-Square value shows that Work-Life Balance (0.506) has a strong effect, Workload (0.142) is weak, and Motivation (0.094) is very weak. This study concludes that companies need to manage these three factors in a balanced manner to increase the work productivity of Gen Z employees.

Keyword : Workload, Work-Life Balance, Motivation, Productivity, Generation Z.

1. PENDAHULUAN

Di era digitalisasi dan globalisasi, kehadiran Generasi Z (lahir 1997–2012) menghadirkan tantangan baru bagi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (Saktri 2021). Generasi ini memiliki karakteristik unik, seperti menghargai ekspresi diri, aktif dalam komunitas, menyukai dialog terbuka, dan bersikap realistis serta sadar akan stabilitas finansial. Mereka mencari pekerjaan yang bermakna dan ingin berkontribusi nyata bagi organisasi. Karena tumbuh bersama teknologi, Generasi Z cepat belajar, inovatif, dan berpotensi menjadi penggerak kemajuan perusahaan (Endaryono, Juansah, and Nizmah 2020).

Produktivitas kerja menjadi indikator penting dari keberhasilan pengelolaan SDM. Selain dipengaruhi oleh individu, produktivitas juga sangat bergantung pada lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan (Endaryono, Juansah, and Nizmah 2020). Menurut Robbins dan Decenzo, produktivitas adalah perbandingan antara output dan sumber daya yang digunakan. Nawawi dan Martini menambahkan bahwa produktivitas mencerminkan efisiensi tenaga kerja, metode kerja yang tepat, dan efektivitas penyelesaian tugas (Hastutiningsih 2019). Oleh karena itu, pengembangan potensi dan manajemen SDM yang adaptif sangat penting untuk menghadapi tantangan kerja lintas

generasi, khususnya dalam mengoptimalkan kontribusi Generasi Z (Ismartaya Ismartaya, Erni Yuningsih, and Mutiara Rengganis 2023).

Di era digital berbasis online, karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi agar dapat mendukung produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas harus dilakukan secara efektif dan efisien, yakni dengan menghasilkan kualitas kerja tinggi tanpa pemborosan biaya, namun tetap memperhatikan kesejahteraan pekerja seperti gaji layak, pelatihan, kesehatan, dan kedisiplinan. Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan seluruh sumber daya yang digunakan, serta dapat diukur dari efisiensi dan kontribusi tenaga kerja dalam periode tertentu.

Beban kerja merupakan jumlah tugas fisik dan mental yang ditanggung pekerja, dipengaruhi oleh faktor internal (jenis kelamin, usia, kondisi fisik dan psikologis) serta eksternal (lingkungan kerja, jenis tugas, dan tingkat tanggung jawab). Beban kerja yang terlalu berat dapat berdampak negatif terhadap performa karyawan, menurunkan produktivitas, dan memengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Setiap individu memiliki batas optimal dalam menangani beban kerja, dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian dan motivasi akan meningkatkan efektivitas kerja (Murfidah Wildiawanti 2024).

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan, khususnya pada Generasi Z. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung lebih bahagia, termotivasi, dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam konteks budaya Indonesia, keluarga sering menjadi prioritas utama, sehingga ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif terhadap performa kerja.

Motivasi juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal (prestasi, tanggung jawab, kepuasan kerja) maupun eksternal (gaji, promosi, pengakuan). Dalam situasi beban kerja tinggi, motivasi menjadi penentu apakah karyawan dapat mempertahankan performa atau justru menurun. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana motivasi—baik intrinsik maupun ekstrinsik—mempengaruhi produktivitas, terutama di kalangan Generasi Z yang memiliki cara pandang kerja yang berbeda.

Penelitian menunjukkan hasil yang bervariasi. Ballo dkk. (2020) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas jika dimoderasi oleh motivasi kerja, namun lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan. Sebaliknya, Rianti dkk. (2025) menemukan bahwa beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dan beban kerja yang terlalu berat serta ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menurunkan produktivitas. Perbedaan temuan ini menunjukkan perlunya pemahaman mendalam terhadap peran moderasi seperti motivasi dan keseimbangan hidup

dalam hubungan antara beban kerja dan produktivitas, terutama pada Generasi Z.

2. LANDASAN TEORI

Work-Life Balance

Menurut McDonald dan Bradley dalam Thomas (2020) yang dikutip oleh (Devi Ayu Hediarti 2022), *work-life balance* menggambarkan sejauh mana seseorang merasa puas dan dapat menjalani peran di dunia kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang. Sementara itu, (Francis and Hoefel 2018) menekankan bahwa keseimbangan ini adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan komitmen terhadap keluarga dan kewajiban lainnya di luar kantor. Pandangan berbeda datang dari Fisher dalam Nurhabiba (2020), yang menyatakan bahwa *work-life balance* juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam menentukan prioritas peran hidup sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawab pribadi. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menjaga harmoni antara kehidupan profesional dan pribadi agar keduanya dapat berjalan selaras dan tidak saling mengganggu (Mutia, R. G., & Kristin 2017)

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dalam Arditya Afrizal Mahardika et al. (2022), terdapat empat dimensi utama yang membentuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Pertama, *work interference with personal life* yaitu sejauh mana tanggung jawab pekerjaan mengganggu waktu dan aktivitas pribadi, seperti kesibukan kerja yang mengurangi waktu untuk keluarga. Kedua, *personal life interference with work*, yaitu bagaimana masalah atau aktivitas dalam kehidupan pribadi memengaruhi kinerja di tempat kerja, seperti gangguan konsentrasi akibat masalah keluarga atau

kesehatan mental. Ketiga, personal life enhancement of work, yaitu kehidupan pribadi yang harmonis dapat meningkatkan performa kerja, misalnya suasana hati yang positif dari hubungan keluarga yang baik mendukung produktivitas. Keempat, work enhancement of personal life, yaitu bagaimana pengalaman dan keterampilan yang diperoleh dari pekerjaan memberi manfaat pada kehidupan pribadi, seperti kemampuan komunikasi yang juga berguna dalam interaksi sosial di luar pekerjaan.

Definisi Motivasi dan Teori Maslow

Motivasi adalah dorongan internal yang membuat seseorang ingin bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Menurut Abraham Maslow (2024), motivasi muncul dari kebutuhan manusia yang disusun dalam hierarki, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Soetrisno dan lainnya menyebut motivasi sebagai faktor pendorong perilaku seseorang agar bersemangat bekerja dan memberikan kontribusi maksimal demi mencapai tujuan organisasi.

Teori Maslow menjelaskan bahwa individu memiliki lima tingkatan kebutuhan:

1. Kebutuhan fisiologis: kebutuhan dasar seperti makanan, udara, air, dan istirahat.
2. Kebutuhan rasa aman: perlindungan dari ancaman fisik dan ekonomi, termasuk jaminan finansial.
3. Kebutuhan sosial: rasa memiliki, kasih sayang, dan hubungan interpersonal.
4. Kebutuhan penghargaan: mencakup pengakuan dari diri sendiri dan orang lain, seperti kepercayaan diri dan prestise.

5. Kebutuhan aktualisasi diri: pencapaian potensi penuh individu melalui pengembangan bakat dan kontribusi optimal sesuai kemampuannya.

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, yang mengemukakan teori motivasi berkaitan dengan kepuasan kerja. Teori tersebut lahir berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di kota Pittsburgh dan sekitarnya. Herzberg menyimpulkan bahwa terdapat dua jenis kondisi yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene.

Dimensi Motivasi Kerja dan Indikatornya

Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja terdiri atas lima dimensi utama:

1. Kebutuhan fisik: mencakup fasilitas dasar seperti gaji, seragam, dan sarana kerja yang menunjang kenyamanan.
2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan: perlindungan bagi karyawan melalui tunjangan kesehatan, kecelakaan, serta lingkungan kerja yang aman.
3. Kebutuhan sosial: kebutuhan akan interaksi sosial yang baik dengan atasan dan rekan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan: keinginan untuk diakui atas pencapaian kerja, seperti mendapat apresiasi dari atasan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri: keinginan untuk mengembangkan potensi diri melalui keterampilan dan tantangan kerja.

Sementara itu, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Nur Azizah, 2019), terdapat lima indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban pekerjaan.
2. Prestasi kerja, ditunjukkan dari hasil kerja optimal.
3. Peluang untuk berkembang, yakni keinginan memperoleh imbalan yang setara dengan kontribusi.
4. Pengakuan atas kinerja, berupa penghargaan tambahan atas hasil kerja unggul.
5. Pekerjaan yang menantang, sebagai dorongan untuk terus belajar dan menguasai bidang kerja.

3. METODOLOGI

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk, khususnya dari kalangan generasi Z, dengan tujuan mengeksplorasi sejauh mana beban kerja, work-life balance, dan motivasi dapat memengaruhi tingkat produktivitas mereka. Pemilihan objek ini dilatarbelakangi oleh pentingnya ketiga variabel tersebut dalam mendukung peningkatan performa, terutama di sektor kerja yang dinamis seperti ritel modern. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, di mana data diperoleh langsung dari para responden melalui pengisian kuesioner secara mandiri (self-report). Populasi penelitian melibatkan seluruh karyawan di cabang Cempaka Putih yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, digunakan teknik sampel jenuh, artinya semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Data yang dianalisis terdiri atas data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara langsung, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen perusahaan, jurnal ilmiah, dan penelitian sebelumnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan penyebaran kuesioner berbasis skala Likert lima poin, yang dirancang untuk menggambarkan persepsi

responden terhadap masing-masing variabel.

Dalam tahap analisis, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan aplikasi SmartPLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Squares). Metode ini dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel melalui dua komponen penting, yaitu outer model dan inner model. Outer model digunakan untuk menguji kesesuaian indikator terhadap konstruk, melalui uji validitas konvergen (dengan standar loading factor $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$), validitas diskriminan, serta reliabilitas melalui Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Sementara inner model digunakan untuk menilai kekuatan dan signifikansi hubungan antar variabel dalam struktur model penelitian. Sementara itu, inner model menguji hubungan antarvariabel melalui koefisien determinasi (R^2), relevansi prediktif (Q^2), dan pengujian hipotesis menggunakan uji-t. Variabel dianggap signifikan bila nilai t-hitung $>$ t-tabel dan p-value $< 0,05$. Pendekatan ini dinilai efektif untuk memetakan pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel dalam model penelitian yang kompleks.

Operasional Variabel

Produktivitas Kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu bekerja lebih baik, efisiensi penggunaan sumber daya, dan konsistensi kinerja. Dimensi bekerja lebih baik tercermin dari sikap terbuka terhadap kritik serta upaya berkelanjutan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerja. Efisiensi penggunaan sumber daya tercermin dari kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu dan peralatan kerja secara optimal serta bekerja sesuai prosedur yang berlaku. Sementara itu, konsistensi kinerja tampak dari kemampuan menjaga stabilitas kinerja meskipun menghadapi peningkatan beban kerja, serta

kemampuan mempertahankan kualitas hasil kerja secara berkesinambungan.

Beban Kerja diukur melalui tiga dimensi, yaitu jumlah tugas, tanggung jawab pekerjaan, dan kesesuaian beban kerja. Indikator dari jumlah tugas mencakup banyaknya tugas yang harus diselesaikan dan tingkat kesulitan tugas. Dimensi tanggung jawab tercermin dari besarnya tanggung jawab yang harus dipenuhi serta rendahnya toleransi terhadap kesalahan kerja. Sementara itu, kesesuaian beban kerja ditandai dengan sejauh mana tugas sesuai dengan kemampuan fisik dan pikiran karyawan, serta persepsi karyawan terhadap beban tugas yang terasa terlalu sedikit atau terlalu banyak.

Work-Life Balance dioperasionalkan melalui tiga dimensi, yakni keseimbangan waktu kerja dan pribadi, kepuasan pembagian waktu di luar pekerjaan, serta penentuan prioritas. Dimensi keseimbangan waktu mencerminkan keterlibatan karyawan dalam kehidupan kerja dan pribadi secara seimbang. Kepuasan waktu meliputi pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, ketersediaan waktu untuk hobi, keluarga, serta istirahat dan relaksasi. Penentuan prioritas ditunjukkan dari kemampuan dalam merencanakan waktu sesuai kebutuhan pekerjaan, mengidentifikasi tugas yang paling penting, dan fleksibilitas dalam menyesuaikan prioritas saat terjadi perubahan.

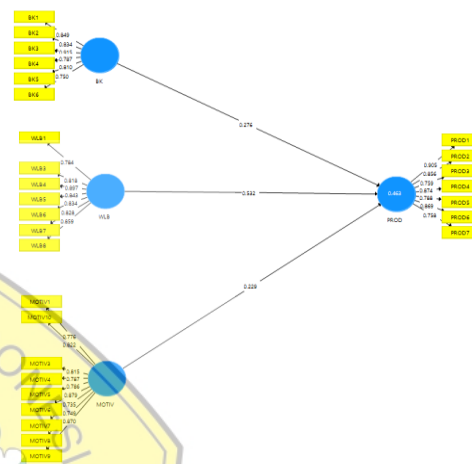
Motivasi Kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga dimensi, yaitu kebutuhan dasar, dorongan berprestasi, dan semangat kerja. Kebutuhan dasar mencakup lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta gaji yang mencukupi kebutuhan. Dimensi ini juga mencakup waktu istirahat yang sesuai. Dorongan berprestasi ditunjukkan dengan adanya keinginan kuat untuk mencapai hasil terbaik dan motivasi dalam meningkatkan kemampuan kerja. Sementara itu, semangat kerja tergambar dari keinginan

untuk terus meningkatkan kualitas kerja serta ketekunan dalam bekerja tanpa mudah merasa bosan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Evaluasi Model Struktural (Inner dan Outer model)



Gambar 1. Hasil Gabungan Inner dan Outer Model

Model inner atau model struktural digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk, menilai tingkat signifikansi pengaruh antar variabel, serta melihat nilai R-Square yang menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian.

a. R-Square (R^2)

Nilai R-Square (R^2) berfungsi untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural dalam analisis SEM-PLS. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al. (2011), nilai R^2 yang mendekati 0,75 dikategorikan sebagai kuat, nilai sekitar 0,50 sebagai sedang (moderat), dan nilai 0,25 sebagai lemah. Nilai ini menjadi indikator penting dalam menentukan seberapa baik model yang

dibangun mampu menjelaskan variabel dependen berdasarkan kontribusi dari variabel-variabel independennya.

Tabel 1. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas	0.463	0.438

Berdasarkan Tabel 16, nilai Adjusted R-Square untuk variabel Produktivitas (PROD) sebesar 0,438. Artinya, sebesar 43,8% perubahan dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang diteliti, yaitu beban kerja, work-life balance, dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya yaitu 56,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. F-Square (f^2)

F-Square digunakan untuk menilai besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lain dalam model, yang disebut juga effect size. Menurut Ghozali (2014), nilai f^2 dikategorikan kuat jika lebih besar dari 0,33, sedang jika berada di kisaran 0,15–0,33, dan lemah jika di bawah 0,15. Semakin tinggi nilai F-Square, semakin besar kontribusi variabel independen terhadap model, sehingga menunjukkan bahwa model penelitian semakin baik.

Tabel 2. F – Square

	B K	MO TIV	PR OD	W LB
BK			0. 142	

MO TIV			0. 094	
PR OD				
WL B			0. 506	

Berdasarkan nilai F-Square (f^2) yang ditampilkan dalam tabel, dapat diinterpretasikan pengaruh antar variabel dalam model penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (BK) terhadap Produktivitas (PROD):

Nilai f^2 sebesar 0,142 menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap produktivitas berada dalam kategori lemah. Artinya, dalam model ini, beban kerja tidak memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (MOTIV) terhadap Produktivitas (PROD):

Nilai f^2 sebesar 0,094 mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas tergolong sangat lemah. Nilai ini berada di bawah ambang batas 0,15, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi terhadap produktivitas dalam model ini relatif kecil.

3. Pengaruh Work-Life Balance (WLB) terhadap Produktivitas (PROD):

Nilai f^2 sebesar 0,506 mencerminkan pengaruh yang kuat antara work-life balance dan produktivitas. Karena nilainya lebih besar dari 0,33, maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki peran besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam model ini.

Tabel 3. Hasil uji hipotesis

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Valu
BK -> PR...	0.276	0.284	0.087	3.182	0.01
MOTIV ->...	0.229	0.248	0.076	3.011	0.01
WLB -> P...	0.532	0.528	0.066	8.020	0.01

1. Uji Hipotesis H1 (Dugaan: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas)

Berdasarkan hasil pada tabel, nilai p-value sebesar 0,001 ($< 0,05$) dan nilai t-statistik sebesar 3,182 ($> 1,96$). Dengan demikian, H1 diterima, yang berarti beban kerja (BK) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (PROD).

2. Uji Hipotesis H2 (Dugaan: Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas)

Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai t-statistik sebesar 8,020 ($> 1,96$). Oleh karena itu, H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance (WLB) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (PROD).

3. Uji Hipotesis H3 (Dugaan: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas)

Dari tabel yang tersedia, diperoleh nilai p-value sebesar 0,001 ($< 0,05$) dan nilai t-statistik sebesar 3,011 ($> 1,96$). Maka H3 diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi (MOTIV) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas (PROD)

- c. *Goodness of fit* (GOF)

Uji Goodness of fit adalah untuk menguji kecocokan dari model secara keseluruhan, baik untuk outer model dan inner model. Gof di peroleh dengan cara:

$$= \sqrt{\text{Rata} - \text{rata AVE} \times \text{rata R square}} \\ = \sqrt{0,6805 \times 0,463} \\ = \sqrt{0,315} \\ = 0,561$$

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Produktivitas (Y) Karyawan PT Midi Utama Tbk

Berdasarkan hasil uji hipotesis H1 menggunakan output SmartPLS, diperoleh nilai p-value sebesar 0,001 ($< 0,05$) dan nilai T-statistik sebesar 3,182 ($> 1,96$). Dengan demikian, H1 diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin terkelola beban kerja dengan baik, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ilmi, Ariani, and Quarta 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab dan tugas yang harus diselesaikan individu tepat waktu. Beban kerja dinilai dari enam aspek utama: tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, kinerja, upaya, dan frustrasi. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat berdasarkan aspek-aspek tersebut dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Work-Life Balance (X2) terhadap Produktivitas (Y) Karyawan PT Midi Utama Tbk

Uji hipotesis H2 menunjukkan bahwa work-life balance (WLB) berpengaruh

positif signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan T-statistik sebesar 8,020 ($> 1,96$). Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas karyawan.

Penemuan ini diperkuat oleh penelitian (Sis Hernanda Hasan, Lisda L. Asi, and Robiyati Podungge 2024) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan work-life balance yang baik cenderung lebih bahagia, sehat secara fisik dan mental, serta lebih termotivasi. Kondisi ini menciptakan energi positif dan fokus penuh dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

3. Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Produktivitas (Y) Karyawan PT Midi Utama Tbk

Hasil uji hipotesis H3 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas, dengan p-value sebesar 0,001 ($< 0,05$) dan T-statistik sebesar 3,011 ($> 1,96$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Hendryadi. 2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memegang peranan penting dalam peningkatan produktivitas. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi akan lebih fokus, tekun, dan antusias dalam

menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif. Dengan kata lain, motivasi yang kuat dalam lingkungan kerja mampu mendorong pencapaian kinerja optimal.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian terhadap karyawan PT Midi Utama Tbk menunjukkan bahwa beban kerja, work-life balance, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja yang proporsional meningkatkan efektivitas kerja (p-value 0,001; T-statistic 3,182). Work-life balance memiliki pengaruh paling kuat terhadap produktivitas, di mana karyawan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih fokus dan termotivasi (p-value 0,000; T-statistic 8,020). Sementara itu, motivasi internal juga berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja (p-value 0,001; T-statistic 3,011). Ketiga faktor ini secara bersama-sama mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Devi Ayu Hedianti. 2022. "Analisis Work Life Balance Pada Freelancer." *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 24(1):30–37.
- Endaryono, Bakti Toni, Ace Jaja Juansah, and Nizmah Nizmah. 2020. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan-Karyawati PT Panasonic Gobel Indonesia Jakarta Timur." *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 3(1):88–101. doi: 10.47467/alkharaj.v3i1.190.
- Francis, Tracy, and Fernanda Hoefel. 2018. "“True Gen”: Generation Z and Its Implications for Companies."

- McKinsey & Company 10.
- Hastutiningsih, Artha Tri. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja." *Journal On Education* 1–8.
- Hendryadi. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja." *Jurnal Manajemen, Bab Iii Me* 1(1):1–9.
- Ilmi, Maulana, Lita Arian, and Dicky Listin Quarta. 2024. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin." *Jurnal Psikologi* 1(4):13. doi: 10.47134/pjp.v1i4.2920.
- Ismartaya Ismartaya, Erni Yuningsih, and Mutiara Rengganis. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. ABC." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan* 2(3):64–89. doi: 10.55606/jempper.v2i3.2108.
- Murfidah Wildiawanti, Zaalfa Nasyat. 2024. "Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kopi Kenangan." *Jurilma : Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia* 1(1):42–48. doi: 10.69533/tgeggy93.
- Mutia, R. G., & Kristin, H. 2017. "PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN DI DKI JAKARTA MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA." *Kwik Kian Gie School Of Business* 021:1–7.
- Sakitri, Galih. 2021. "Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi!" *Forum Manajemen Prasetiya Mulya* 1995(2018):1–10.
- Sinambela, Ella Anastasya, and Ernawati Ernawati. 2021. "Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance." *Journal of Social Science Studies (JOS3)* 1(2):69–74. doi: 10.56348/jos3.v1i2.13.
- Sis Hernanda Hasan, Lisda L. Asi, and Robiyati Podungge. 2024. "Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Ahmad Yani Gorontalo." *Economic Reviews Journal* 3(3):2370–84. doi: 10.56709/mrj.v3i3.379.