

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *BURNOUT*, DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA DAYA SEJATI LUHUR

Bagus Irawan, Rian Rahmat Ramadhan, Hammam Zaki
Jurnal Manajemen, Universitas Muhammadiyah
Riau e-mail: baguspart400@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Afdeling 5 PT. Cipta Daya Sejati Luhur. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya produktivitas kerja karyawan dalam mendukung pencapaian target produksi perusahaan serta adanya dugaan bahwa *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan panen Afdeling 5 PT. Cipta Daya Sejati Luhur. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah 90 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sementara itu, Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Burnout*, *Lingkungan Kerja Non-Fisik*, *Produktivitas Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan organisasi. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pada perusahaan perkebunan kelapa sawit, produktivitas tenaga panen menjadi aspek yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan pencapaian hasil produksi (Djuarni & Rochmat, 2025).

Tabel 1. Data Jumlah Produktivitas Karyawan Panen Afdeling 5 PT. Cipta Daya Sejati Luhur Tahun 2021–2025

TAHUN	AFDELING	KG	TK PANEN	KG /TK
2021	AFD 5	2.099.419	90	1.276,243
2022	AFD 5	2.014.097	90	1.336,494

2023	AFD 5	1.882.566	90	1.260,084
2024	AFD 5	2.125.803	90	1.443,179
2025	AFD 5	2.484.816	90	1.578,663
TOTAL		10.606.701	90	6.894.663

Sumber: PT. Cipta Daya Sejati Luhur (2026)

Data produktivitas karyawan panen Afdeling 5 PT. Cipta Daya Sejati Luhur selama periode 2021–2025 menunjukkan adanya fluktuasi produktivitas meskipun jumlah tenaga kerja tetap, sehingga mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Karyawan PT. Cipta Daya Sejati Luhur

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya dapat membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	9	60%	6	40%
2	Saya merasa pencapaian kerja saya menurun dibanding sebelumnya	7	46,7%	8	53,3%
3	Saya merasa ada kerja sama yang baik antar rekan kerja	11	73,3%	4	26,7%
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang diberikan.	13	86,7%	2	13,3%

Sumber : PT. Cipta Daya Sejati Luhur 2026

Hasil pra-survei terhadap 15 karyawan panen menunjukkan bahwa 40% responden mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, 46,7% merasa pencapaian kerjanya menurun, serta 26,7% menilai kerja sama antar rekan kerja belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja diduga dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), burnout, dan lingkungan kerja non-fisik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja non-fisik cenderung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan burnout berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Namun, masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas serta masih terbatasnya penelitian pada perusahaan perkebunan kelapa sawit. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pada sektor ini masih perlu dilakukan.

KAJIAN PUSTAKA

Work Life Balance

Work-life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan persepsi karyawan mengenai kemampuannya dalam mengintegrasikan waktu untuk kepentingan pribadi, keluarga, dan pekerjaan dengan tingkat konflik peran yang minimal. Konsep ini menjelaskan cara individu mengelola batasan antara lingkungan kerja dan kehidupan pribadi agar tercipta keseimbangan yang harmonis

(Rahmayati, 2021). Kondisi ini tercapai ketika individu mampu menjalankan berbagai peran secara seimbang serta merasakan kepuasan, yang ditandai dengan rendahnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Tasnim, *et al.*, 2017)

Burnout

Maslach dan Leiter mengemukakan bahwa *Burnout* merupakan konsep multidimensional yang terdiri dari tiga aspek utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi. Kondisi ini berkaitan dengan munculnya sikap negatif terhadap pekerjaan, menurunnya kualitas hubungan dengan orang lain, serta berkurangnya rasa kompetensi diri. *Burnout* sering terjadi pada pekerjaan yang melibatkan hubungan asimetris antara pemberi dan penerima layanan, seperti tenaga pendidik, tenaga kesehatan, dan profesi pelayanan lainnya yang menuntut keterlibatan emosional tinggi (Maslach dan Leiter, 2022).

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2019). Menurut Enny (2015) dalam (Lase, 2025) Lingkungan kerja non-fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di organisasi.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa produktivitas Kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Menurut Sinungan (2003) dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang dapat memproduksi barang dan jasa dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan rencana yang ada. Menurut Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu sesuai dengan rencana. Produktivitas ini dapat dipahami lebih lanjut sebagai kemampuan fisik maupun keterampilan.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nawano *et al.*, (2024), *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

H1: Diduga *Work-life balance* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Daya Sejati Luhur.

Hubungan *Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim dan Windijarto (2020) menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menekankan bahwa kelelahan fisik maupun psikologis akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas.

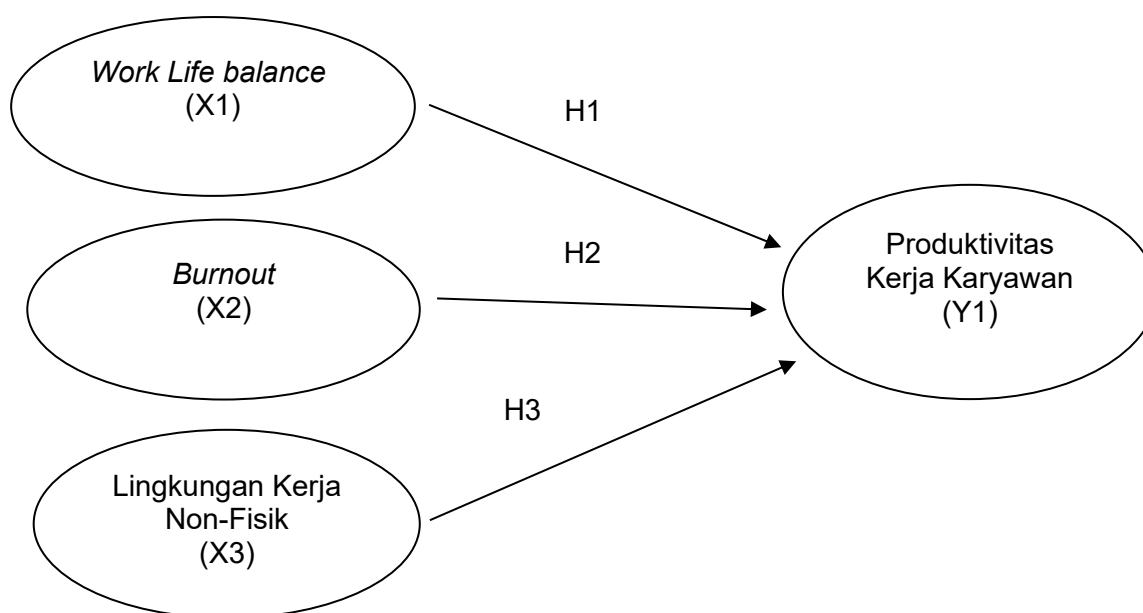
H2: Diduga *Burnout* Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cipta Daya Sejati Luhur.

Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh June dan Raharja (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan bahwa suasana kerja yang kondusif, dukungan rekan kerja, serta komunikasi yang baik mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada produktivitas.

H3: Diduga Lingkungan Kerja Non-Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cipta Daya Sejati Luhur.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh *work-life balance*, burnout, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap produktivitas kerja karyawan panen Afdeling 5 PT. Cipta Daya Sejati Luhur. Populasi penelitian berjumlah 90 karyawan, dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin serta data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan dan studi pustaka. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi *work-life balance* (X_1), burnout (X_2), dan lingkungan kerja non-fisik (X_3), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2) (Sahir, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Hasil deskriptif ini memberikan gambaran mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden dapat diketahui melalui hasil analisis statistik deskriptif pada setiap variabel. Analisis deskriptif tersebut selanjutnya dijelaskan berdasarkan rentang skala sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	90	34.00	90.00	70.144 4	17.75397
X1	90	21.00	44.00	31.888 9	5.64780
X2	90	13.00	35.00	23.911 1	5.71347
X3	90	20.00	42.00	32.055 6	5.73842

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif, variabel *Work-Life Balance* (X_1) memiliki nilai rata-rata sebesar 31,8889 dengan standar deviasi 5,64780, *Burnout* (X_2) memiliki rata-rata 23,9111 dengan standar deviasi 5,71347, *Lingkungan Kerja Non-Fisik* (X_3) memiliki rata-rata 32,0556 dengan standar deviasi 5,73842, sedangkan *Produktivitas Kerja Karyawan* (Y) memiliki rata-rata 70,1444 dengan standar deviasi 17,75397. Pada seluruh variabel, nilai standar deviasi lebih kecil daripada nilai rata-rata, yang menunjukkan bahwa penyebaran data relatif rendah atau data cenderung homogen.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid atau sah. Nilai r_{hitung} bisa dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation* pada output pengolahan data menggunakan SPSS.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Produktivitas Kerja Karyawan (Y)				
No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,933	0,207	Valid
2	Y.2	0,943	0,207	Valid
3	Y.3	0,937	0,207	Valid
4	Y.4	0,933	0,207	Valid
5	Y.5	0,918	0,207	Valid
6	Y.6	0,930	0,207	Valid
7	Y.7	0,924	0,207	Valid
8	Y.8	0,938	0,207	Valid
9	Y.9	0,935	0,207	Valid
10	Y.10	0,945	0,207	Valid
11	Y.11	0,933	0,207	Valid
12	Y.12	0,928	0,207	Valid
13	Y.13	0,937	0,207	Valid
14	Y.14	0,936	0,207	Valid
15	Y.15	0,925	0,207	Valid
16	Y.16	0,941	0,207	Valid
17	Y.17	0,925	0,207	Valid
18	Y.18	0,929	0,207	Valid
Work-Life Balance (X_1)				
No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,805	0,207	Valid
2	X1.2	0,727	0,207	Valid
3	X1.3	0,827	0,207	Valid
4	X1.4	0,712	0,207	Valid
5	X1.5	0,752	0,207	Valid
6	X1.6	0,841	0,207	Valid
7	X1.7	0,751	0,207	Valid
8	X1.8	0,788	0,207	Valid
9	X1.9	0,800	0,207	Valid
Burnout (X_2)				
No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,803	0,207	Valid
2	X2.2	0,814	0,207	Valid
3	X2.3	0,758	0,207	Valid
4	X2.4	0,763	0,207	Valid
5	X2.5	0,732	0,207	Valid
6	X2.6	0,785	0,207	Valid
7	X2.7	0,768	0,207	Valid
8	X2.8	0,747	0,207	Valid
9	X2.9	0,801	0,207	Valid
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_3)				
No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X3.1	0,814	0,207	Valid
2	X3.2	0,749	0,207	Valid

3	X3.3	0,808	0,207	Valid
4	X3.4	0,744	0,207	Valid
5	X3.5	0,747	0,207	Valid
6	X3.6	0,723	0,207	Valid
7	X3.7	0,822	0,207	Valid
8	X3.8	0,805	0,207	Valid
9	X3.9	0,802	0,207	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,207 ($n = 90$; $\alpha = 0,05$). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), *Work Life Balance* (X1), *Burnout* (X2), dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai reliabilitas $> 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,991	0,60	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X ₁)	0,918	0,60	Reliabel
<i>Burnout</i> (X ₂)	0,916	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X ₃)	0,919	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai alpha sebesar 0,60. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,991, variabel *Work Life Balance* (X1) sebesar 0,918, variabel *Burnout* (X2) sebesar 0,916, dan variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) sebesar 0,919. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.77503675
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.039
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

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

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 .

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	.110	9.060	Bebas Multikolinearitas
<i>Burnout</i> (X_2)	.252	3.963	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_3)	.124	8.034	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Purchase Intention

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel *Work-Life Balance*, *Burnout*, dan *Lingkungan Kerja Non-Fisik* masing-masing memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	.758	.451	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Burnout</i> (X_2)	-.121	.904	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_3)	.064	.949	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas metode Glejser, seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu *Work-Life Balance* (0,451), *Burnout* (0,904), dan *Lingkungan Kerja Non-Fisik* (0,949). Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi salah satu asumsi

klasik.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri atas *Work Life Balance* (X1), *Burnout* (X2), dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.908	7.762		-.246	.806		
	<i>Work Life Balance</i>	.973	.217	.310	4.486	.000	.110	9.060
	<i>Burnout</i>	-.509	.142	-.164	-3.591	.001	.252	3.963
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	1.659	.201	.536	8.253	.000	.124	8.034

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = -1,908 + 0,973X_1 - 0,509X_2 + 1,659X_3$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Lingkungan Kerja Non-Fisik* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan *Burnout* berpengaruh negatif. Artinya, peningkatan *Work-Life Balance* dan *Lingkungan Kerja Non-Fisik* akan meningkatkan produktivitas kerja, sementara peningkatan *Burnout* akan menurunkan produktivitas kerja.

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} bisa diketahui dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.908	7.762		-.246	.806		
	<i>Work Life Balance</i>	.973	.217	.310	4.486	.000	.110	9.060
	<i>Burnout</i>	-.509	.142	-.164	-3.591	.001	.252	3.963
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	1.659	.201	.536	8.253	.000	.124	8.034

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Nilai t_{tabel} yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 1,987. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai

signifikansi (Sig.) < 0,05, maka hipotesis diterima. Sebaliknya, apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka hipotesis ditolak.

1. *Work Life Balance* (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,486 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,486 > 1,987$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. *Burnout* (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3,591 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,591 > 1,987$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,253 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,253 > 1,987$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.955	.953	3.840
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non-Fisik, Burnout, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan				

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,955 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,953. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,953 menunjukkan bahwa sebesar 95,3% variasi Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik. Sementara itu, sisanya sebesar 4,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil

dari 0,05 serta nilai t_{hitung} sebesar 4,486 yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,987. Hasil analisis regresi linear berganda juga menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,973 yang bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Work Life Balance yang dimiliki karyawan, maka Produktivitas Kerja Karyawan cenderung semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Bella *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan psikologis, mengurangi konflik peran, serta meningkatkan motivasi dan konsentrasi dalam bekerja. Kondisi tersebut mendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Pengaruh *Burnout* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai t_{hitung} sebesar -3,591 yang memiliki nilai absolut lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,987. Hasil analisis regresi linear berganda juga menunjukkan koefisien regresi sebesar -0,509 yang bernilai negatif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, maka Produktivitas Kerja Karyawan cenderung semakin menurun. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Triana *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa bahwa *Burnout* berpengaruh negatif terhadap produktivitas maupun kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, maka produktivitas kerja karyawan cenderung semakin menurun. Sebaliknya, apabila tingkat burnout dapat diminimalkan melalui pengelolaan beban kerja, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta dukungan dari lingkungan kerja, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Karyawan yang mengalami kelelahan berkepanjangan cenderung lebih mudah melakukan kesalahan dalam bekerja, mengalami penurunan konsentrasi, serta kesulitan memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila tingkat *Burnout* dapat dikendalikan, karyawan akan lebih mampu mempertahankan performa kerjanya sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai t_{hitung} sebesar 8,253 yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,987. Hasil analisis regresi linear berganda juga menunjukkan koefisien regresi sebesar 1,659 yang bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Non-Fisik yang dirasakan karyawan, maka Produktivitas Kerja Karyawan cenderung semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas maupun kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja non-fisik yang baik dapat menciptakan hubungan interpersonal yang positif, meningkatkan kerja sama antarkaryawan, serta memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Kesimpulan

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan akan semakin meningkat.
2. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka produktivitas kerja akan semakin menurun. Sebaliknya, apabila tingkat *burnout* dapat diminimalkan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
3. Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non-fisik yang dirasakan karyawan, seperti hubungan yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja, komunikasi yang efektif, serta kerja sama yang baik, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi PT. Cipta Daya Sejati Luhur, perusahaan diharapkan meningkatkan *work-life balance*, mengurangi risiko *burnout*, serta mempertahankan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi Karyawan, diharapkan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengelola stres kerja, serta membangun komunikasi dan kerja sama yang baik agar produktivitas tetap optimal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi produktivitas kerja serta memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Bella, D. T., Andriyani, & Hasya, A. (2025). Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Generasi Milenial (Studi Pada Pt. Tanjung Sarana Lestari). *Diponegoro Journal Of Management*, 2-12.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Djuarni, W., & Rochmat, D. R. (2025). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Digitalisasi Akuntansi*, 23.
- Hakim, L., & Windijarto. (2016). Produktifitas Kerja Ditinjau Dari *Burnout* Dan *Self Efficacy*. *Jurnal Psikologi Islam*, 27.
- June, E. V., & Raharja, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (Non-Physical) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Maxim. *Diponegoro Journal Of Management*, 2-9.
- Lase, M. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 211.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships With Their Jobs*. United States Of America: Harvard University Press.
- Nawano, R., Sarpan, Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). *Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 2-12.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Kbm Indonesia .
- Sari, I. P., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Pengembangan Tata Usaha Sumber Kemampuan Umat Akan Tetap Membentuk *Factor Esensial* Saat Menjalankan Maksud. 460–473.
- Soetrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Tasnim, M., Hossain, M. Z., & Enam, F. (2017). *Work-Life Balance: Reality Check For The Working Women Of Bangladesh*. *Journal Of Human Resource And Sustainability Studies*, 76-86.
- Triana, Rahayu, S., & Suprptini, N. (2025). *Human Relation*, Kecerdasan Emosional, Dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Ungaran Sari Garment (Studi Kasus Bagian Cutting Pa 6). *Viii(2)*, 72–81.