

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM REGIONAL VII KOTA MAKASSAR

Anugrah Nurjannah¹, Agung Widhi Kurniawan², Nurman³, Amiruddin Tawe⁴,
Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmojo⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Email : anugrahnurjannah20@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance and work motivation on employee productivity at PT. Telkom Regional VII Makassar. The research highlights the importance of balancing work and personal life, as well as work motivation, which significantly impacts employee productivity. A quantitative research method was employed, using questionnaires distributed to 60 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression to examine the simultaneous and partial effects of work-life balance and work motivation on employee productivity. The findings reveal that work-life balance, partially, does not significantly influence productivity (significance value $0.229 > 0.05$). In contrast, work motivation has a positive and significant effect on productivity (significance value $0.000 < 0.05$). These results underscore the critical role of work motivation in enhancing productivity. The findings are expected to guide company management in designing policies that foster productivity improvement.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Motivation, Employee Productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Telkom Regional VII Makassar. Penelitian ini didorong oleh pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta motivasi kerja yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi oleh 60 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (nilai signifikan $0,229 > 0,05$), sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (nilai signifikan $0,000 < 0,05$). Hal ini menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas. Temuan ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan peningkatan produktivitas.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa SDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, sumber daya lainnya tidak akan cukup untuk mencapai tujuan perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan motivasi kerja yang baik sangat diperlukan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Menurut Dennira dan Ekowati (2020), work-life balance adalah kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, yang penting

untuk menjaga kesehatan mental dan fisik serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Motivasi kerja, seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2012), adalah energi yang mendorong karyawan mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja, menurut Sukardi (2021), mencakup keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan keterikatan, perencanaan, dan usaha yang maksimal.

Di PT. Telkom Regional VII Makassar, penurunan produktivitas terjadi karena sebagian karyawan belum mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Masalah ini terlihat kurangnya motivasi karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 1.1 data produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Regional VII Kota Makassar

Bulan	Kuantitas		Tanggung Jawab				Kualitas			
	Kecepatan	Keterlambatan	Laporan Harian		Pekerjaan		Kerapihan		Ketelitian	
			Ya	Tidak	Selesai	Tidak Selesai	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Januari	90%	10%	80%	20%	90%	20%	90%	10%	85%	15%
Februari	90%	10%	80%	20%	85%	15%	90%	10%	80%	20%
Maret	85%	15%	70%	30%	90%	10%	80%	20%	80%	20%
April	80%	20%	60%	40%	80%	20%	85%	15%	75%	25%
Mei	75%	25%	60%	40%	70%	30%	80%	20%	75%	25%
Juni	75%	25%	65%	35%	75%	25%	75%	25%	70%	30%
Juli	70%	30%	60%	40%	70%	30%	70%	30%	65%	35%
Agustus	65%	35%	60%	40%	65%	35%	70%	30%	65%	35%
September	60%	40%	60%	40%	60%	40%	65%	35%	60%	40%
Oktober	65%	35%	70%	30%	70%	30%	70%	30%	70%	30%

Sumber : PT. Telkom Regional VII (diolah)

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa keterlambatan dalam pengumpulan pekerjaan mengalami peningkatan dari bulan Juli sampai bulan Oktober 2024. Sedangkan aspek lainnya seperti kecepatan, laporan harian, pekerjaan, kerapihan dan ketelitian mengalami penurunan walaupun tidak terlalu besar sejak bulan Juli sampai Oktober 2024. Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan mereka kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan dikarenakan masih kurangnya kerja sama antar karyawan satu dengan karyawan lainnya, dan juga masih terdapat sebagian karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan karna urusan pribadi mereka, hal ini mengakibatkan sedikit penurunan dari hasil kerja sebelumnya. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis bermaksud melakukan penelitian, dengan judul “Pengaruh Work-life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional VII Kota Makassar”

TINJAUAN PUSTAKA

1. Work-life Balance

Work-life balance merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang. Work-life Balance/ keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. Work-life Balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Delecta (2010:213) berpendapat bahwa “Work life balance sebagai

pemenuhan tuntutan kepuasan dari tiga kebutuhan mendasar dalam hidup; yaitu, pekerjaan, keluarga dan pribadi.”

Sebuah pekerjaan menuntut jam kerja, intensitas kerja dan proporsi jam kerja yang dihabiskan dalam pekerjaan. Jam kerja tambahan akan mengurangi intensitas waktu yang dihabiskan di rumah, sementara intensitas kerja yang tinggi atau tekanan kerja dapat mengakibatkan kelelahan, kecemasan atau konsekuensi fisiologis yang akan merugikan kualitas kehidupan di rumah dan kehidupan keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu pengusaha dan karyawan untuk menjadi sehat dan produktif dalam kehidupan pribadi dan profesional. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata Westman, dkk (2009:588-595). Dapat disimpulkan bahwa work-life balance adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya). Apabila individu mencapai keseimbangan dalam perannya. Oleh karena itu, work-life Balance hanya dapat dicapai ketika individu mengalami kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dimana perusahaan berperan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kerja karyawan tanpa mengesampingkan tujuan perusahaan itu sendiri untuk tumbuh dan berkembang.

2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” Hasibuan (2012) yang berarti sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada orang lain, pengikut atau bawahan, dan diri sendiri agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja keras untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi apabila memiliki dorongan motivasi kerja yang tinggi pula. Seseorang yang tidak termotivasi dan atau seseorang yang tidak memiliki motivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi berangkat dari istilah motif yang artinya suatu alasan untuk melakukan sesuatu. Dari beberapa teori diatas secara keseluruhan penulis menyimpulkan bahwa konsep yang mendasari motivasi adalah kekuatan pendorong dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan, kebutuhan dan harapan. Setiap individu memiliki tujuan, kebutuhan, dan harapan berbeda-beda sehingga dorongan motivasi individu juga berbeda. Setiap hasil yang didapat juga akan berbeda-beda karena dalam pencapaiannya kemampuan, dan pengalaman juga akan memberikan peranannya.

3. Produktivitas Kerja

Secara umum Produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif”. Menurut Muayyad dan Gawi (2016:75-98) “Produktivitas merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut”. Menurut Busro (2018:34) secara luas lagi mengartikan produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produksi diekspresikan sebagai rasio pemanfaatan sumber daya yang ada dibandingkan luaran yang dihasilkan. Konsepsi sistem perbandingan antara input dan output ini bersifat kontekstual, sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu organisasi dan industri maupun pada perekonomian secara nasional

Berdasarkan pada pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas berkaitan dengan proses menghasilkan barang atau produk. Beberapa faktor yang dapat mendukung produktivitas antara lain adanya kemauan dari para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai keterampilan yang dimiliki karyawan. Apabila perusahaan salah menempatkan

karyawannya tentunya akan berakibat kurang baik bagi perusahaan.

METODE

Isi metode kajian adalah teknik pengumpulan data, sumber data, cara analisis data, uji korelasi, dan sebagainya, ditulis dengan fonta Times New Roman 11. Dalam bab ini dapat juga dicantumkan rumus ilmiah yang digunakan dalam analisis data. Menurut Muayyad dan Gawi (2016:75-98) "Produktivitas merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut". Menurut Busro (2018:34) secara luas lagi mengartikan produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produksi diekspresikan sebagai rasio pemanfaatan sumber daya yang ada dibandingkan luaran yang dihasilkan. Konsepsi sistem perbandingan antara input dan output ini bersifat kontekstual, sehingga dapat diterapkan pada berbagai kondisi, baik pada suatu organisasi dan industri maupun pada perekonomian secara nasional. Berdasarkan pada pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas berkaitan dengan proses menghasilkan barang atau produk. Beberapa faktor yang dapat mendukung produktivitas antara lain adanya kemauan dari para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai keterampilan yang dimiliki karyawan. Apabila perusahaan salah menempatkan karyawannya tentunya akan berakibat kurang baik bagi perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Sedangkan menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filosofi positifisme. Digunakan untuk studi populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk pengujian hipotesis yang ditetapkan. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja diperusahaan PT. Telkom Regional VII Makassar yang berjumlah 146 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah karyawan sebanyak 146 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011). Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 60 orang dari seluruh total karyawan PT. Telkom Regional VII Makassar, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Data diolah berdasarkan data yang telah terkumpulkan melalui alat pengumpul data yaitu kuesioner. Sesuai jumlah responden yang ditetapkan sebelumnya, jumlah angket yang disebarakan kepada responden sebanyak 60. Setelah data angket (kuesioner) dipilah-pilah, ternyata secara keseluruhan memenuhi syarat dan layak untuk dianalisis. Kemudian dengan menggunakan alat bantu komputer program *SPSS 26 for Windows*, data dianalisis dan diinterpretasikan guna memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel *work-life balance* menggunakan 7 pertanyaan, Variabel motivasi kerja menggunakan 8 pertanyaan dan variabel produktivitas kerja juga menggunakan 8 pertanyaan untuk mengukur seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Karakteristik Responden

Jumlah karyawan wanita lebih banyak yaitu 58,3%, meskipun perbedaannya tidak terlalu besar dibandingkan dengan karyawan laki-laki sebanyak 41,7%, tetapi hal ini menunjukkan bahwa perempuan sekarang mampu bekerja dengan baik dan tetap bisa menyeimbangkan antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan

keluarga. Mayoritas responden berada pada rentang usia 20-35 tahun yaitu sebanyak 53,2%. Usia ini termasuk dalam kategori usia produktif, di mana para pekerja umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi, kemampuan belajar yang cepat, dan daya adaptasi yang baik. Selanjutnya, pendidikan terakhir karyawan PT. Telkom Regional VII kota Makassar didominasi oleh karyawan dengan jenjang pendidikan terakhir yaitu S1 sebanyak 53 responden atau sebanyak 88.3%. Saat ini, sudah lazim bagi organisasi atau 59 perusahaan untuk menawarkan gelar kepada calon pegawai yang menginginkan gelar sarjana, karena gelar ini dianggap dapat memberikan pelatihan yang lebih mendalam dan relevan kepada individu. Terakhir, mayoritas responden di PT. Telkom Regional VII Kota Makassar memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, dengan jumlah 24 responden atau setara dengan 40% dari total keseluruhan responden. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada dalam tahap awal hingga menengah dalam pengembangan karier mereka di perusahaan.

2. Uji Validitas

Tabel 2 Hasil uji validitas

ITEM	R HITUNG	ITEM	R HITUNG	ITEM	R HITUNG	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,433	X2.1	0,841	Y1	0,848	0,254	VALID
X1.2	0,710	X2.2	0,579	Y2	0,808	0,254	VALID
X1.3	0,659	X2.3	0,818	Y3	0,821	0,254	VALID
X1.4	0,787	X2.4	0,766	Y4	0,750	0,254	VALID
X1.5	0,599	X2.5	0,748	Y5	0,797	0,254	VALID
X1.6	0,830	X2.6	0,727	Y6	0,518	0,254	VALID
X1.7	0,674	X2.7	0,696	Y7	0,673	0,254	VALID
		X2.8	0,821	Y8	0,554	0,254	VALID

Sumber : Otput SPSS 26, 2024

Setelah dilakukan pengujian validitas data di atas maka diketahui bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

3. Uji Reabilitas

Tabel 3 Hasil Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-life Balance</i>	0,766	RELIABEL
Motivasi Kerja	0,888	RELIABEL
Produktivitas Kerja	0,868	RELIABEL

Sumber : Otput SPSS 26, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan angka-angka dari nilai cronchbach's alpha pada seluruh variabel dalam penelitian ini semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa

pernyataan kuesioner responden menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

4. Uji Normalitas

Tabel 4 hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24561126
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.055
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
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 : Otput SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,200, dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 hasil Uji heterkedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.318	2.669		.494	.623
	Work Life Balance	.045	.093	.088	.486	.629
	Motivasi Kerja	.038	.092	.079	.416	.679
	Produktivitas Kerja	-.042	.081	-.082	-.514	.609

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Otput SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diketahui hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu: 1) Nilai signifikansi variabel work-life balance (X1) yaitu 0,629 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel work-life balance. 2) Nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X2) yaitu 0,679 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel motivasi kerja. 3) Nilai signifikansi variabel produktivitas kerja (Y) yaitu $0,609 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel produktivitas kerja.

6. Uji Linearitas

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Work-life Balance</i>	0,468	Berhubungan Linear
Motivasi Kerja	0,115	Berhubungan Linear

Sumber : Otput SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas Linearitas ditemukan nilai signifikan X_1 $0,468 > 0,05$ dan X_2 $0,115 > 0,05$, maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel work-life balance dan variabel motivasi kerja memiliki hubungan linear terhadap Produktivitas kerja karyawan.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.388	3.856		3.991	.000
	Work Life Balance	.183	.150	.181	1.216	.229
	Motivasi Kerja	.391	.142	.411	2.760	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Otput SPSS 26, 2024

Koefisien regresi variabel work-life balance (X_1) sebesar 0,183 atau dapat dikatakan bahwa variabel work-life balance memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti apabila terdapat perubahan work-life balance sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja juga akan mengalami perubahan sebesar 0,183 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,391 atau dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja. Ketika nilai motivasi kerja meningkat maka produktivitas kerja juga meningkat. Hal tersebut berarti apabila terdapat perubahan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja juga akan mengalami perubahan sebesar 0,391 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

8. Uji t

Tabel 8 Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.388	3.856		3.991	.000
	Work Life Balance	.183	.150	.181	1.216	.229
	Motivasi Kerja	.391	.142	.411	2.760	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Otput SPSS 26, 2024

Nilai t hitung pada variabel work-life balance yaitu $1,216 < 1,672$ dengan signifikansi menunjukkan angka $0,229 > 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak. Selanjutnya, Nilai t hitung pada variabel motivasi kerja yaitu $2,760 > 1,672$ dengan signifikansi menunjukkan angka $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_a diterima.

9. Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.078	2	134.539	12.339	.000 ^b
	Residual	621.506	57	10.904		
	Total	890.583	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life Balance

Sumber : Otput SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel output ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai F hitung adalah $12,339 > 3,16$ (F tabel) dan pada kolom signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,005$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel work-life balance (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) atau berarti signifikan.

10. Uji Koefisien determinasi

Tabel 10 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.402	.378	3.30206

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life Balance

Sumber : Otput SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel output "Model Summary" di atas, diketahui nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi yaitu sebesar $0,378$ atau $37,8\%$, artinya bahwa seluruh variabel independen (work-life balance dan motivasi kerja) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar $37,8\%$, sementara sisa $62,2\%$ lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar dari model penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel work-life balance (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di PT. Telkom Regional VII Kota Makassar. Ini berarti keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan bukan merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara langsung. Ada beberapa alasan yang dapat menjelaskan hal ini. Salah satunya adalah karena karakteristik pekerjaan di PT. Telkom Regional VII yang mungkin sudah memiliki pola kerja yang fleksibel atau sistem dukungan yang baik, sehingga karyawan merasa tidak perlu menuntut lebih banyak keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, lebih efisien, dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) di PT. Telkom Regional VII Kota Makassar. Meskipun work-life balance tidak terlalu berpengaruh jika dilihat sendiri, ketika digabungkan dengan motivasi kerja, keduanya dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja dapat menciptakan lingkungan yang lebih sehat, di mana karyawan merasa lebih bahagia dan termotivasi untuk bekerja lebih baik..

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., & Rizana, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 6(1), 1-13.
- Busro, D. M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Prenadamedia Group*.
- Delecta, P. (2010). Work life balance. *International journal of current research*, 3(4), 213.
- Hasibuan, Melayu SP. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Keenambelas. *Jakarta : Bumi Aksara*.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior, New York : McGraw-Hill, 2008, 222-224*.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Sugiyono. 2011. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung Afabeta*.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). *Expert Commentary on Work-Life Balance and Crossover of Emotions and Experiences: Theoretical and Practice Advancements. Journal of Organizational Behavior* , 588-595