

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA TVRI STASIUN SULAWESI SELATAN

Fifi Sri Astika^{1*}, Muh. Ichwan Musa², M. Ikhwan Maulana², Abdi Akbar⁴, Uhud Darmawan⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

[*vifi1703@gmail.com](mailto:vifi1703@gmail.com)

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of workload and work life balance on employee work productivity at TVRI South Sulawesi Station. The variables in this study consist of free variables, namely workload and work-life balance, and bound variables, namely employee work productivity. The population in this study is all employees of TVRI South Sulawesi Station. Sampling techniques use the Purposive sampling technique and use the slovin formula in determining the number of samples. The data collection technique used is observation and questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with SPSS Software version 25 for hypothesis proof. The results of this study show that the workload has a partially significant effect on employee work productivity at TVRI South Sulawesi Station. Also, work-life balance has a partial significant effect on employee work productivity at TVRI South Sulawesi Station. Then, workload and work-life balance have a significant simultaneous impact on employee work productivity at TVRI South Sulawesi Station.

Keywords: *Workload; Work Life Balance; Employee Work Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive sampling* dan menggunakan rumus slovin dalam penentuan jumlah sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan *Software SPSS* versi 25 untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Serta, keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Kemudian, beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan..

Kata Kunci: Beban Kerja; Keseimbangan Kehidupan Kerja; dan Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Gary Dessler dalam buku *Human Resource Management* (2015:3), bahwa sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, kinerja dan keunggulan SDM sering kali menjadi tolok ukur utama dalam menilai kesuksesan sebuah instansi atau organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, instansi atau organisasi biasanya memberikan beban kerja yang cukup signifikan kepada para karyawannya. Beban kerja ini dianggap sebagai salah satu cara untuk mencapai keberhasilan atau tujuan yang telah ditetapkan.

Selaras dengan itu, menurut Menpan, seperti yang dikutip oleh Novita dan Kusuma (2020:165), beban kerja diartikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit kerja dalam organisasi dalam periode waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Beban kerja merupakan konsep yang mengacu pada selisih antara kapasitas atau kemampuan seorang karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Menurut Meshkati (2021:121), beban kerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga tingkat kesulitan, kompleksitas, dan tekanan waktu yang terlibat dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, banyak organisasi menuntut karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat, efisien, dan produktif Rizana Dani (2020). Namun, peningkatan tuntutan ini seringkali tidak disertai dengan dukungan dan sumber daya yang memadai, sehingga menyebabkan beban kerja yang berlebihan. Menurut Robbins dan Judge (2017:421), beban kerja yang tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat menyebabkan stres kerja, yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mengelola beban kerja mereka secara efektif, dengan menyediakan sumber daya yang cukup dan dukungan dari manajemen.

Dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, karyawan sering kali menghadapi kesulitan dalam memisahkan waktu dan energi untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini bukan hanya sebatas waktu yang dibagi rata dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga menjalankan kehidupan pribadi. Namun memiliki cakupan yang lebih luas, di mana karyawan mampu mengembangkan kebiasaan dan praktik kerja yang memungkinkan karyawan merasa terpenuhi secara pribadi dan profesional (Jeffrey Pfeffer, 2018:151).

Menurut teori *Human Capital* oleh Becker (1993:46), investasi dalam kesejahteraan karyawan melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan. Produktivitas kerja merupakan indikator penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Sinungan (2014:12), produktivitas kerja adalah evaluasi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, dengan memperhitungkan biaya sumber daya yang digunakan dalam prosesnya. Ini mencerminkan hubungan antara hasil kerja dan waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil tersebut oleh karyawan (Sutrisno, 2014:98). Produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi, kualitas produk atau layanan, serta keuntungan organisasi. Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, serta kurangnya keseimbangan kehidupan kerja, dapat menyebabkan penurunan produktivitas, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dalam penelitian tentang model *Job Demands-Resources* (JD-R), Demerouti dan Bakker (2020:86)

menekankan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (seperti beban kerja) dan sumber daya pekerjaan (seperti dukungan sosial dan otonomi) sangat penting untuk kesejahteraan karyawan.

Beban kerja di setiap unit kerja TVRI Stasiun Sulawesi Selatan menunjukkan keberagaman, kompleksitas dan cakupan yang luas. Di mana, beberapa unit kerja mempunyai keterbatasan jumlah karyawan sehingga menyebabkan distribusi beban kerja tidak merata. Karyawan di unit-unit ini mungkin memikul tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan karyawan di unit lainnya. Ketidakseimbangan ini berpotensi menurunkan kualitas kerja serta semangat dan motivasi karyawan.

Selain itu, merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 yang menyatakan bahwa jam kerja maksimal adalah 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu. Namun dengan beban kerja yang dimiliki, industri penyiaran seringkali menghadapi tantangan jam kerja yang tidak teratur dan intensitas kerja yang tinggi. Hal ini akan menjadi salah satu pemicu ketidakseimbangan kehidupan kerja karyawan karena akan menyebabkan karyawan tidak dapat menjalankan kehidupan pribadinya.

Secara keseluruhan, permasalahan-permasalahan tersebut harusnya akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan namun faktanya hal tersebut berbanding terbalik dengan penilaian produktivitas kerja karyawan TVRI Stasiun Sulawesi Selatan yaitu karyawan setiap unit kerja rata-rata mendapatkan nilai Baik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan, meskipun ada tantangan dalam beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Adanya nilai produktivitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang belum teridentifikasi atau diperhitungkan yang mampu mengimbangi efek negatif dari beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, sehingga tetap menghasilkan kinerja yang optimal.

Maka, untuk menjaga dinamika kerja di lingkungan TVRI Stasiun Sulawesi Selatan serta berdasarkan dari beberapa uraian serta fenomena di atas, hal ini menjadi alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metodologi dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data dilakukan secara deduktif dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, serta hasil penelitian ini bersifat kuantitatif dan numerik (Sugiyono, 2018:9). Pengambilan data dilakukan dengan instrumen terstruktur melalui observasi dan kuesioner. Penekanan dilakukan pada hasil penelitian yang dapat diukur secara statistik. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus-September tahun 2024.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan, yang berjumlah 210 orang. Serta berdasarkan perhitungan rumus slovin, sampel pada penelitian ini sebanyak 68 karyawan. Analisis data menggunakan program SPSS for Windows 25. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018:51), cara kerja dari uji validitas yaitu dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel *degree of reedom* (df) = $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel penelitian. Dimana n (68) adalah jumlah sampel penelitiannya itu (df) $n = n - 2$ (df) $68-2 = 66$ maka r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0.2387. Jika r hitung > dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya jika r hitung < dari r tabel maka indeks tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.P1	0,616	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X1.P2	0,601	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X1.P3	0,877	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X1.P4	0,417	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X1.P5	0,561	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X1.P6	0,678	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X1.P7	0,599	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X1.P8	0,678	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X1.P9	0,792	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X1.P10	0,877	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X2.P1	0,695	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X2.P2	0,744	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X2.P3	0,626	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X2.P4	0,695	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X2.P5	0,340	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X2.P6	0,857	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X2.P7	0,834	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X2.P8	0,834	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X2.P9	0,733	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
X2.P10	0,546	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
Y.P1	0,606	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
Y.P2	0,740	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
Y.P3	0,606	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
Y.P4	0,652	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
Y.P5	0,592	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
Y.P6	0,794	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
Y.P7	0,738	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
Y.P8	0,652	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
Y.P9	0,528	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)
Y.P10	0,794	0.2387	Valid (R hitung > R tabel)

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada angket variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik formula *alpha cronbach*. Menurut Nunnally (1994) dikutip dalam Sae dan Nurislamingsih (2020), dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,861	0,7	Reliebel
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,879	0,7	Reliebel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,864	0,7	Reliebel

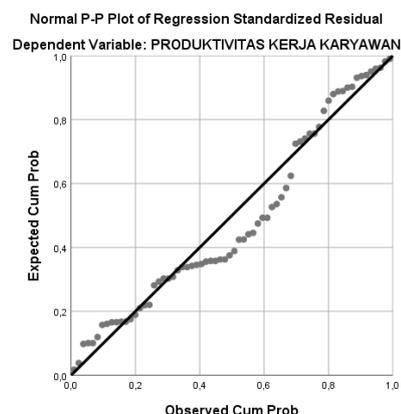
Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data pada variabel Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik ditandai dengan distribusi data yang normal atau penyebaran data statistik yang simetris terhadap sumbu diagonal pada grafik distribusi normal (Ghozali, 2010:66). Jika titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas dengan menggunakan P-plot

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan menggunakan SPSS pada seluruh variabel dalam penelitian ini, ditemukan bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal pada plot probabilitas normal. Ini menunjukkan bahwa secara umum, distribusi data mendekati distribusi normal. Pola distribusi data yang mengikuti garis diagonal pada plot probabilitas normal mencerminkan adanya keteraturan dan konsistensi dalam distribusi data. Dengan demikian, variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan memiliki kecenderungan untuk memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2010:76). Model regresi yang ideal seharusnya tidak menunjukkan korelasi sempurna antar variabel bebas. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	58,248	6,042		9,641	,000		
	BEBAN KERJA	-,322	,146	-,299	-2,208	,031	,726	1,377
	KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA	-,101	,132	-,104	-,768	,445	,726	1,377

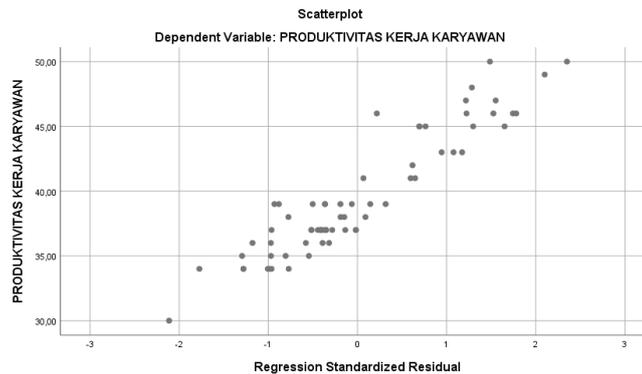
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan analisis data dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,726, yang lebih tinggi dari batas 0,01, serta nilai VIF sebesar 1,377, yang lebih rendah dari batas 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel dalam penelitian ini, yang berarti bahwa variabel-variabel tersebut tidak menunjukkan korelasi yang signifikan satu sama lain.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varian antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2010:54). Dalam penelitian ini, salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan heterokedastisitas adalah dengan mengamati grafik plot. Jika terlihat adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola khusus (bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala heterokedastisitas, begitupun sebaliknya.



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas dengan menggunakan scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS terhadap seluruh variabel dalam penelitian ini, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas atau ketidakseragaman yang signifikan dalam distribusi varians residual (titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression). Analisis regresi mempelajari ketergantungan variabel dependen (terikat) terhadap satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2010:58).

Tabel 4. Hasil Uji Model Persamaan Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	58,248	6,042		9,641	<,001
	BEBAN KERJA	-,322	,146	-,299	-2,208	,031
	KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA	-,101	,132	-,104	,768	,445

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah tahun 2024

Dari tabel di atas, hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi bahwa nilai *intercept* (konstanta) adalah 58,248. Koefisien untuk variabel Beban Kerja (X1) terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah -0,322, sedangkan koefisien untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) adalah -0,101. Dengan demikian, variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan adalah Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh masing-masing variabel independen (Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005:116). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Berdasarkan tabel 4.12, variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi (B) sebesar -0,322, dengan nilai tabel sebesar 1,668 dan nilai t hitung sebesar (-2,208). Menggunakan rumus (t hitung + t tabel), hasilnya adalah 1,455, yang lebih kecil dari nilai t tabel. Meskipun demikian, tabel t signifikansi menunjukkan nilai 0,031, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian.

Sementara itu, untuk variabel Keseimbangan Kehidupan, nilai t hitung sebesar 0,768 dengan nilai t tabel 1,668. Menggunakan rumus (t hitung + t tabel) menghasilkan 2,436, yang jauh lebih besar dari nilai t tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut, yaitu Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk menilai signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:121).

Tabel 5. Hasil Uji Simultan Variabel Penelitian

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193,791	2	96,895	4,986	,010 ^b
	Residual	1263,209	65	19,434		
	Total	1457,000	67			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel uji simultan variabel penelitian, nilai F hitung sebesar 4,986 jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,14. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara variabel Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

diterima. Ini berarti bahwa secara bersama-sama, variabel Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:136). Nilai koefisien determinasi biasanya berkisar antara 0 hingga 1. Nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah rendah, sedangkan nilai yang lebih tinggi menunjukkan pengaruh yang lebih besar. Nilai yang tersisa dari koefisien determinasi adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model, atau disebut sebagai error. Jika nilai koefisien determinasi bernilai minus atau negatif, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Variabel Penelitian

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,365 ^a	,133	,106	4,40840

a. Predictors: (Constant), KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji determinasi, nilai R Square sebesar 0,133 menunjukkan bahwa sekitar 13,3% variasi dalam Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam model regresi ini. Meskipun demikian, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi ini memberikan penjelasan yang cukup baik terhadap variasi dalam Produktivitas Kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, seperti dukungan manajerial, waktu istirahat yang cukup, serta lingkungan kerja yang mendukung. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya dukungan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan akhirnya penurunan kinerja. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terganggu, produktivitas cenderung menurun. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki kecenderungan

untuk lebih fokus, termotivasi, dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Meskipun penelitian ini menemukan bahwa karyawan di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan menghadapi beban kerja yang tinggi namun dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang berjalan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan juga dinilai baik.

Penelitian ini memperkenalkan pendekatan baru dalam teori manajemen sumber daya manusia terkait beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Teori ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor strategis yang signifikan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dalam lingkungan kerja *modern* yang penuh tekanan dan tantangan, keseimbangan kehidupan kerja yang baik berfungsi sebagai mekanisme perlindungan terhadap kelelahan, penurunan kinerja, dan *turn-over* karyawan. Secara teoritis, konsep ini bisa digambarkan sebagai Model Keseimbangan Holistik Produktivitas, yang menekankan bahwa keseimbangan optimal antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja organisasi. Model ini menawarkan fondasi bagi penelitian lebih lanjut mengenai dampak jangka panjang kebijakan keseimbangan kehidupan kerja terhadap efisiensi operasional dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Pimpinan Redaksi TVRI Stasiun Sulawesi Selatan atas bantuan dan dukungannya selama penelitian ini, serta semua pihak yang telah berkontribusi baik secara langsung ataupun tidak langsung hingga penelitian ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] G. Dessler, *Human Resource Management*. Pearson, 2023.
- [2] S. Robbins and T. Judge, *Organizational Behavior (17th Edition) - Standalone book 17th Edition*, 17th ed. Pearson, 2017.
- [3] J. Pfeffer, "Human Resources from an Organizational Behavior Perspective: Some Paradoxes Explained," *J. Econ. Perspect.*, vol. 21, pp. 115–134, 2018.
- [4] G. S. Becker, "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Third Edition," 1993.
- [5] A. B. Bakker and E. Demerouti, "The Job Demands-Resources Model : State Of The Art," *J. Manag. Psychol.*, vol. 22, pp. 309–328, 2020.
- [6] Tarwaka, *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi ditempat kerja)*. Surakarta: Harapan Press, 2017.
- [7] R. Novita and M. Kusuma, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)," *J. Manaj. Modal Insa. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 164–173, 2020.

- [8] N. Meshkati, "Toward Development of a Cohesive Model of Workload," *Adv. Psychol.*, vol. 52, pp. 305–314, 2021.
- [9] M. Sinungan, *Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- [10] E. Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta, 2016.
- [11] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet.1. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [12] Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R\&D.," 2012.
- [13] Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro. 2010.
- [14] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan)*, 9th ed., vol. 20, no. 5. Semarang: Badan Penerbit - Undip, 2018. [Online]. Available: <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:64890624>
- [15] Ghozali, "Metodologi Penelitian Kualitatif : Analisis Data Kualitatif dengan Program Nvivo," pp. 4–7, 2005.
- [16] Rizana Dani, *Perilaku Organisasi*. STIE Putra Bangsa, 2020.