

Work Productivity Based On Work-Life Balance And Compensation Through Work Motivation In Production Employees

Produktivitas Kerja Berbasis Work Life Balance Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan Produksi

Jericho Aditya Vandy¹, Tini Kartini^{2*}, Ismartaya³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda^{1,2}

tini.kartini@unida.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work productivity based on work life balance and compensation through work motivation as an intervening variable among production employees. The sample in this study amounted to 101 production employees and the sample was taken using proportionate stratified random sampling technique. The research method used is quantitative with descriptive and verification approaches. The results showed that in general the level of work productivity was in high criteria, with the highest indicator being timeliness. Employee work motivation is also classified as good, especially in the aspect of the need for appreciation. Work life balance is considered adequate, with flexibility of working time as the highest indicator, and compensation is considered appropriate, especially in the aspect of incentives. The coefficient of determination of the first equation is 0.537 or 53.7%, while the coefficient of determination of the second equation is 0.429 or 42.9%. The results of hypothesis testing show that work life balance and compensation have a direct and positive effect on work motivation and work productivity.

Keywords: Work Productivity, Work Life Balance, Compensation, and Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh produktivitas kerja berbasis work life balance dan kompensasi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan produksi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 101 karyawan bagian produksi dan sampel diambil dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum tingkat produktivitas kerja berada dalam kriteria tinggi, dengan indikator tertinggi adalah ketepatan waktu. Motivasi kerja karyawan juga tergolong baik, terutama pada aspek kebutuhan akan penghargaan. Work life balance dinilai cukup, dengan fleksibilitas waktu kerja sebagai indikator tertinggi, dan kompensasi dinilai sesuai, terutama pada aspek insentif. Hasil koefisien determinasi persamaan pertama sebesar 0,537 atau 53,7%, sedangkan koefisien determinasi persamaan kedua sebesar 0,429 atau 42,9%. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa work life balance dan kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja serta produktivitas kerja. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja. Lebih lanjut, work life balance dan kompensasi juga berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini mengindikasikan pentingnya peran work life balance dan kompensasi dalam meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Work Life Balance, Kompensasi, dan Motivasi Kerja.

1. Pendahuluan

Produktivitas kerja memiliki peran penting dan berfungsi sebagai indikator keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan produktivitasnya agar dapat bersaing dan bertahan. Selain itu, produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti *work life balance*, kompensasi, dan motivasi kerja. Perusahaan bergerak dibidang produksi dan manufaktur, membuat

berbagai barang dan produk yang beragam, seperti menyediakan berbagai kebutuhan busana maupun fesyen, seperti kaos santai, pakaian formal, jaket, celana, dan menyediakan kebutuhan pakaian dinas lapangan (PDL).

Seorang karyawan memiliki peran aktif dalam tuntutan pekerjaan masing-masing, memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja serta dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini tidak lepas dari produktivitas seorang karyawan yang menjadi tolak ukur dalam menjalankan pekerjaannya. Adapun target produksi yang terukur, perusahaan tidak hanya memastikan efisiensi operasional yang optimal, tetapi meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, dan menciptakan lingkungan kerja yang adil.

Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang di mana karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, target produksi membantu perusahaan untuk mencapai dan melebihi target dalam jangka panjang serta mempertahankan daya saing.

Selain target produksi, adapun tingkat keterlambatan karyawan, perusahaan tidak hanya memastikan efisiensi operasional yang optimal, tetapi meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, dan menciptakan lingkungan kerja yang adil. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang di mana karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, target produksi membantu perusahaan untuk mencapai dan melebihi target dalam jangka panjang serta mempertahankan daya saing.

Tingkat keterlambatan karyawan di Perusahaan Tahun 2023 menunjukkan bahwa rata-rata keterlambatan karyawan perbulan sejumlah 9 orang, sedangkan persentase keterlambatan rata-rata per bulan sejumlah 7%, jumlah tingkat keterlambatan karyawan yang tertinggi terdapat pada bulan Januari sejumlah 14 orang dengan persentase sebesar 10%. Sebaliknya tingkat keterlambatan terendah terdapat pada bulan Agustus yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 3%. Faktor yang menyebabkan tingginya persentase keterlambatan karyawan karena kurangnya motivasi karyawan untuk datang lebih awal dan kurang patuh terhadap aturan. Perusahaan memiliki ketentuan jam kerja yaitu Pukul 08.00-17.00 WIB, karyawan datang melebihi Pukul 07.50 WIB dinyatakan terlambat, karyawan akan mendapatkan konsekuensi yaitu teguran, jika mengulangi kembali akan menerima teguran lisan, apabila karyawan tetap melanggar akan mendapatkan surat peringatan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja.

Data kompensasi karyawan di Perusahaan Tahun 2023 menunjukkan bahwa tidak adanya pemberian tunjangan berupa transport dan BPJS kesehatan, dikarenakan kebijakan yang telah dibuat perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan HRD dan salah satu karyawan produksi, diketahui bahwa kompensasi dalam bentuk gaji yang diberikan karyawan produksi belum sesuai dengan UMK Kota Bandung, berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang upah minimum kabupaten/kota Jawa Barat yaitu berjumlah Rp. 4.048.462,69, karyawan produksi mendapatkan gaji per bulan sejumlah 56,81% dari ketentuan UMK. Kompensasi yang rendah akan membuat karyawan kurang semangat dan kurang termotivasi dalam bekerja.

Selain kompensasi terdapat permasalahan fasilitas kerja karyawan yang belum tersedia maupun alat yang rusak sebagai pendukung terciptanya produktivitas serta kenyamanan seperti tempat penyimpanan barang/loker, tempat ibadah (mushola) serta satu mesin press yang rusak. Fasilitas merupakan salah satu bagian dari indikator kompensasi.

Terdapat fasilitas kerja yang belum tersedia dan perlu pengadaan di Perusahaan Tahun 2023, terutama pada fasilitas tempat penyimpanan barang/loker, tempat ibadah dan mesin press yang rusak. Karyawan pada tim produksi merasa kesulitan untuk menyimpan barang bawaan, karyawan khawatir tentang keamanan barang-barang pribadi. Hal ini mengganggu fokus dalam bekerja. Serta mesin pres yang tersedia hanya satu unit, sementara idealnya

Perusahaan membutuhkan dua unit. Kondisi tersebut menghambat karyawan dalam menjalankan proses produksi secara optimal.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien, (Ajabar, 2020). MSDM adalah suatu pendekatan strategis yang berfokus pada pengelolaan keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian tenaga kerja.

Produktivitas kerja

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung, dapat berupa tenaga kerja, tanah, bahan baku dan bahan pembantu, mesin-mesin dan alat-alat, (Afandi, 2019). Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Motivasi Kerja

Motivasi diambil dari kata latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan, (Hasibuan, 2020).

Work Life Balance

Work life balance sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, (Schermerhorn, 2018). *Work life balance* adalah menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencapai kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi atau perusahaan, (Rondonuwu et al, 2018).

Kompensasi

Kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka, (Sinambela, 2019). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan, 2020).

3. Metode Penelitian

Objek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian merupakan langkah dalam menjelaskan situasi dari topik yang diteliti, dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam dan jelas tentang topik penelitian. Objek penelitian sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu), (Sugiyono, 2021). Objek penelitian ini adalah *work life balance*, kompensasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada PT. DTN Kota Bandung. Kemudian subjek dari penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi sebagai Sumber Daya Manusia (SDM).

Lokasi penelitian adalah tempat atau wilayah yang menjadi sasaran atau objek penelitian, (Sugiyono, 2021). Pemilihan lokasi penelitian harus dipertimbangkan sesuai dengan tujuan, latar belakang, dan masalah penelitian. Oleh karena itu penulis memilih PT. DTN Kota Bandung sebagai objek penelitian, berlokasi di Jalan Mawar No.70, Bandung, Jawa Barat.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah alat penting dalam penelitian ini. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2021). Adapun ukuran sampel dalam penelitian ini berjumlah 101 karyawan bagian produksi.

Penarikan sampel tidak hanya sebatas menarik sebagian populasi yang dilakukan begitu saja, melainkan ada aturan atau teknik tertentu. Menggunakan teknik yang tepat akan memungkinkan peneliti dapat menarik data yang reliabel.

Ukuran sampel sangat tergantung dari tingkat besar ketelitian atau toleransi kesalahan dalam penelitian, pada umumnya 1%, 5% dan 10%. Oleh karena itu, ketentuan-ketentuan dalam penarikan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah sampel. Jumlah sampel yang digunakan dari keseluruhan populasi yaitu sebanyak 134 karyawan produksi dan tingkat kesalahan yang akan digunakan sebesar 5% atau 0,05 maka jumlah sampel yang akan diambil adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{134}{1 + 134 (0,05)^2} = 101$$

Berdasarkan perhitungan tersebut jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 101 responden dengan pertimbangan agar mendapatkan data lebih akurat.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

Hasil Regresi Linier Berganda Persamaan Pertama

Adapun nilai dan interpretasi koefisien regresi linier berganda persamaan pertama dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda Persamaan Pertama

		Coefficients				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficient		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.647	1.817		1.356	.022
	<i>Work Life Balance</i>	.780	.127	.552	2.372	.000
	Kompensasi	.325	.108	.433	2.258	.007

Sumber: Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS versi 25, 2024

$$Z = \rho z x_1 X_1 + \rho z x_2 X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = 0,552 X_1 + 0,433 X_2 + 0,571$$

Interpretasi dari hasil analisis regresi linear berganda persamaan pertama di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi *work life balance* (X_1) bertanda positif, berarti variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan *work life balance* diduga akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja dengan asumsi variabel kompensasi (X_2) tetap.
2. Koefisien regresi kompensasi (X_2) bertanda positif, berarti variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan kompensasi diduga akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja dengan asumsi variabel *work life balance* (X_1) tetap.

Hasil Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi Persamaan Pertama

Adapun nilai koefisien korelasi berganda persamaan pertama dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi Persamaan Pertama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
1	.904	.537	.419	2.735

Sumber: Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat hubungan antara *work life balance* dan kompensasi menunjukkan angka korelasi 0,904 yang berarti memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* dan kompensasi maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan produksi.

Berdasarkan persamaan pertama Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai R² (*R square*) sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel *work life balance*, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 53,7% sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti: gaya kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karir, (Sinambela, 2019).

Persamaan Jalur Sub Struktural Kedua

Hasil Regresi Linier Berganda Persamaan Kedua

Adapun nilai dan interpretasi dari hasil regresi linear berganda persamaan kedua di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Regresi Linier Berganda Persamaan Kedua

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Mode		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.806	2.426		3.806	.006
	<i>Work Life Balance</i>	.485	.094	.591	5.030	.003
	Kompensasi	.414	.079	.211	2.805	.023
	Motivasi Kerja	.160	.056	.291	2.188	.018

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS versi 25, 2024

$$Y = \rho y_{x_1} X_1 + \rho y_{x_2} X_2 + \rho y_z + \epsilon_2$$

$$Y = 0,591 X_1 + 0,211 X_2 + 0,291 Z + 0,463$$

1. Koefisien regresi *work life balance* (X_1) bertanda positif, berarti variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan setiap terjadinya peningkatan *work life balance* diduga akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja dengan asumsi variabel (X_2) dan motivasi kerja (Z) tetap.
2. Koefisien regresi kompensasi (X_2) bertanda positif, berarti variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan setiap terjadinya peningkatan kompensasi diduga akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja dengan asumsi *work life balance* (X_1) dan motivasi kerja (Z) tetap.
3. Koefisien regresi motivasi (Z) kerja bertanda positif, berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan setiap terjadinya

peningkatan motivasi kerja diduga akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja dengan asumsi variabel work life balance (X_1) dan kompensasi (X_2) tetap.

Hasil Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi Persamaan Kedua

Adapun nilai koefisien korelasi berganda persamaan kedua dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien determinasi Persamaan Kedua

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
1	.727	.429	.519	3.665

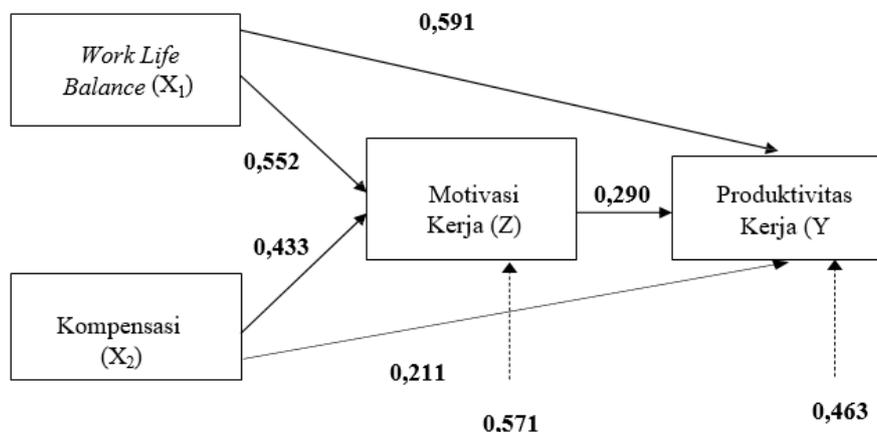
Sumber: Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat hubungan antara *work life balance*, kompensasi dan motivasi kerja menunjukkan angka korelasi 0,727 yang berarti memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance*, kompensasi, dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan produksi.

Berdasarkan persamaan pertama Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai R² (*R square*) sebesar 0,429 atau 42,9%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel *work life balance* dan kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 42,9% sedangkan sisannya 57,1% dipengaruhi oleh dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti: lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karir, (Sutrisno,2020).

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Adapun hasil uji analisis jalur digambarkan pada diagram jalur berikut:



Gambar 1. Diagram Analisis Jalur

Sumber: Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan Gambar 1 hasil perhitungan untuk pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antar varibel adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Jalur

Variabel	Pengaruh	Motivasi	Produktivitas	Total
		Kerja	Kerja	
Work Life Balance	Langsung	-	0,591	0,591
	Tidak Langsung	0,552	0,290	0,094
	Total	-	-	0,685
Kompensasi	Langsung	-	0,211	0,211
	Tidak Langsung	0,433	0,290	0,079
	Total	-	-	0,291

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat dijelaskan interpretasi dari hasil uji analisis jalur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Hal ini terlihat dari besarnya pengaruh langsung yaitu sebesar 0,591 atau 59,1 % dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,094 atau 9,4%. Sedangkan pengaruh total *work life balance* melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,685 atau 68,5%.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Hal ini terlihat dari besarnya pengaruh langsung yaitu sebesar 0,211 atau 21,1% dan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,079 atau 7,9%. Sedangkan pengaruh total kompensasi melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,291 atau 29,1%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t

Pada penelitian ini dilakukan sebanyak 2 (dua) kali uji t, yaitu persamaan pertama dan persamaan kedua. Uji t persamaan pertama digunakan untuk melihat pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Berikut merupakan hasil dari pengujian uji t persamaan pertama dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 6. Uji t Persamaan Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.647	1.817		1.356	.022
	<i>Work Life Balance</i>	.780	.127	.552	2.372	.000
	Kompensasi	.325	.108	.433	2.258	.007

Sumber: Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan Tabel 6 tersebut maka dapat diperoleh:

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Motivasi Kerja

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja secara statistik akan di uji hipotesisnya sebagai berikut:

H_{01} : $pzX_1 < 0$, Tidak terdapat pengaruh langsung *work life balance* terhadap motivasi kerja.

H_{a1} : $pzX_1 > 0$, Terdapat pengaruh langsung *work life balance* terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan Tabel 6 tersebut, dapat dilihat bahwa variabel *work life balance* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.372 dan nilai t_{tabel} untuk taraf $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan $101-2-1=98$ sebesar 1,661, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.372 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya *work life balance* berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja secara statistik akan di uji hipotesisnya sebagai berikut:

H_{02} : $pzX_2 < 0$, Tidak terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja.

H_{a2} : $pzX_2 > 0$, Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.258 dan nilai t_{tabel} untuk taraf $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan $101-2-1=98$ sebesar 1,661, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,258 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar

$0.007 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

Adapun Uji t persamaan kedua digunakan untuk melihat pengaruh *work life balance*, kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Menguji hipotesis menggunakan statistik uji t dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t Persamaan Kedua

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Mode		B	Std.	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.902	2.603		3.806	.009
	<i>Work Life</i>	0.485	.094	.593	5.030	.003
	Kompensasi	0.414	.079	.211	2.805	.023
	Motivasi Kerja	0.160	.056	.290	2.188	.019

Sumber: Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan Tabel 7 tersebut dapat diperoleh:

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja secara statistik akan di uji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{03}: \rho x_1 < 0$, Tidak terdapat pengaruh langsung *work life balance* terhadap produktivitas kerja.

$H_{a3}: \rho x_1 > 0$, Terdapat pengaruh langsung *work life balance* terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan Tabel 7 tersebut, dapat dilihat bahwa variabel *work life balance* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,030 dan nilai t_{tabel} untuk taraf $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan $101-3-1=97$ sebesar 1,661, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,030 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya *work life balance* berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja secara statistik akan di uji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{04}: \rho x_2 < 0$, Tidak terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja.

$H_{a4}: \rho x_2 > 0$, Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan Tabel 7 tersebut, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.805 dan nilai t_{tabel} untuk taraf $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan $101-3-1=97$ sebesar 1,661, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,805 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar $0.023 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Artinya kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara statistik akan di uji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{05}: \rho y < 0$, Tidak terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

$H_{a5}: \rho y > 0$, Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan Tabel 7 tersebut, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.188 dan nilai t_{tabel} untuk taraf $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan $101-3-1=97$ sebesar 1,661, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.188 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar $0.018 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Berikut ini adalah tabel rekapitulasi hasil uji t:

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji t

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	<i>Work life balance</i> berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja	2,372>1,661 0,000<0,05	Ha1 diterima	Berpengaruh Langsung dan Positif
2.	Kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja	2,258>1,661 0,007<0,05	Ha2 diterima	Berpengaruh Langsung dan Positif
3.	<i>Work life balance</i> berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja	5,030>1,661 1 003<0,05	Ha3 diterima	Berpengaruh Langsung dan Positif
4.	Kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja	2,805>1,661 0,023<0,05	Ha4 diterima	Berpengaruh Langsung dan Positif
5.	Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja	2,188>1,661 0,018<0,05	Ha5 diterima	Berpengaruh Langsung dan Positif

Sumber: Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS versi 25, 2024

Uji Sobel (*Sobel Test*)

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh mediasi maka ditunjukkan perkalian koefisien signifikan atau tidak dengan menggunakan uji sobel test, (Ghozali, 2019). Berikut merupakan hipotesis tidak langsung yang di uji dengan menggunakan uji sobel:

1. Pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja

Pengaruh tidak langsung signifikan atau tidak, dapat di uji dengan menggunakan uji sobel. Hasil pengujian dengan uji sobel digunakan untuk mencari nilai Z_{hitung} . Berikut adalah perhitungannya:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

$$Z = \frac{0,780 \times 0,160}{\sqrt{(0,160^2 \times 0,127^2) + (0,780^2 \times 0,056^2)}}$$

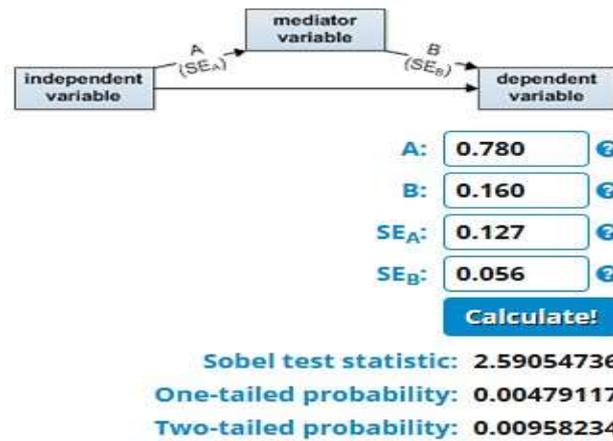
$$Z = \frac{0,1248}{\sqrt{(0,0004129) + (0,0019094)}}$$

$$Z = \frac{0,1248}{\sqrt{0,0023223}}$$

$$Z = \frac{0,1248}{0,0482}$$

$$Z = 2,590$$

Berikut adalah hasil perhitungan dari *Sobel test Calculator for the significance of Mediation*:



Gambar 2. Hasil Calculate Sobel Test Variabel Work Life Balance

Sumber: *Sobel Test Calculator for The Significance of Mediation*

2. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja
 Pengaruh tidak langsung signifikan atau tidak, di uji dengan menggunakan uji sobel. Hasil pengujian dengan uji sobel digunakan untuk mencari nilai Z_{hitung} . Berikut adalah perhitungannya:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SE_a^2) + (a^2SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,325 \times 0,160}{\sqrt{(0,160^2 \times 0,108^2) + (0,325^2 \times 0,056^2)}}$$

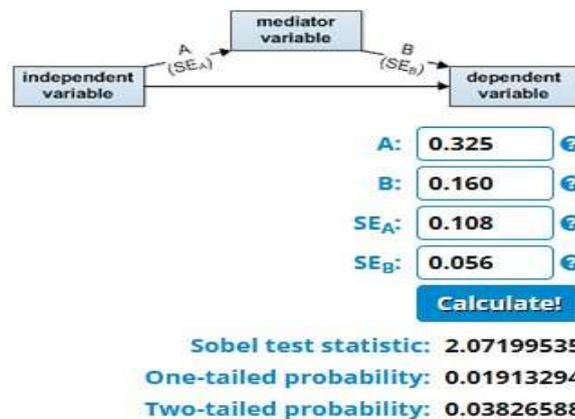
$$Z = \frac{0,052}{\sqrt{(0,0002989) + (0,0003315)}}$$

$$Z = \frac{0,052}{\sqrt{0,0006304}}$$

$$Z = \frac{0,052}{0,0251}$$

$$Z = 2,071$$

Berikut adalah hasil perhitungan dari *Sobel test Calculator for the significance of Mediation*:



Gambar 3. Hasil Calculate Sobel Test Variabel Kompensasi

Sumber: *Sobel Test Calculator for The Significance of Mediation*

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji Sobel

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	<i>Work life</i> berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja	2,590>1,96	Ha6 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung dan Positif
2.	Kompensasi tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja	2,071>1,96	Ha7 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung dan Positif

Sumber: Hasil pengolahan *Output Sobel Test Calculator for The Significance of Mediation, 2024*

Berdasarkan rekapitulasi dari masing-masing uji t dan uji sobel, selanjutnya akan dijelaskan rekapitulasi dari keseluruhan uji hipotesis sebagaimana tercantum pada Tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Kriteria	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	<i>Work life balance</i> berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja	t _{hitung} > t _{tabel} $\alpha < 0.05$	2,372>1,661 0,000<0,05	Ha1 diterima	Berpengaruh Langsung dan Positif
2.	Kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja	t _{hitung} > t _{tabel} $\alpha < 0.05$	2,258>1,661 0,007<0,05	Ha2 diterima	Berpengaruh Langsung dan Positif
3.	<i>Work life balance</i> berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja	t _{hitung} > t _{tabel} $\alpha < 0.05$	5,030>1,661 003<0,05	Ha3 diterima	Berpengaruh Langsung dan Positif
4.	Kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja	t _{hitung} > t _{tabel} $\alpha < 0.05$	2,805>1,661 0,023<0,05	Ha4 diterima	Berpengaruh Langsung dan Positif
5.	Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja	t _{hitung} > t _{tabel} $\alpha < 0.05$	2,188>1,661 0,018<0,05	Ha5 diterima	Berpengaruh Langsung dan Positif
6.	<i>Work life balance</i> berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja	Z _{hitung} > Z _{tabel} $\alpha < 0.05$	2,590>1,96	Ha6 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung dan Positif

7.	Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja	Zhitung > Ztabel $\alpha < 0.05$	2.071 > 1,96	Ha7 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung dan Positif
----	---	-------------------------------------	--------------	--------------	--

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 10 hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa variabel *work life balance* memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.378 > 1.661$) dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya *work life balance* berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradila dan Fadli (2023), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja. Didukung dengan penelitian oleh Provita (2022), hasil penelitiannya adalah *work life balance* berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.258 > 1.661$) dengan signifikansi sebesar $0.007 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Maka kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida (2023), hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Didukung dengan Azizah (2019), hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan variabel *work life balance* memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,030 > 1.661$) dengan signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Maka *work life balance* berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Aulia (2023), hasil penelitiannya adalah *work life balance* berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Didukung, penelitian oleh Rahajang dan Handayani (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.805 > 1.670$) dengan signifikansi sebesar $0.023 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Artinya kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2019), hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Sugiatmono (2023), hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,188 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar $0.018 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima. Maka motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Sugiatmono (2023), dengan hasil penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Harini, dkk (2020), hasil penelitiannya yaitu motivasi berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas.

6. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja
Berdasarkan hasil dari perhitungan rumus dan uji sobel dapat diketahui bahwa nilai Z_{hitung} sebesar 2.590 dengan nilai signifikansi 0,004. Nilai Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($2.590 > 1,96$), membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paradila dan Fadil (2023), hasil penelitiannya adalah *work life balance* berpengaruh secara tidak langsung dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Provita (2022), hasil penelitiannya adalah *work life balance* berpengaruh secara tidak langsung dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja.
7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja
Berdasarkan hasil dari perhitungan rumus dan uji sobel dapat diketahui bahwa nilai Z_{hitung} sebesar 2.071 dengan nilai signifikansi 0,019. Nilai Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($2.071 > 1,96$), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Sugiatmono (2023), hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2019), hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap produktivitas kerja, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil tanggapan para karyawan bagian produksi di Perusahaan terhadap variabel *work life balance*, kompensasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Produktivitas kerja berdasarkan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu berada dalam kriteria tinggi. Indikator tertinggi adalah ketepatan waktu dengan kriteria tinggi sedangkan indikator terendah adalah kuantitas kerja dengan kriteria cukup.
 - b. Motivasi kerja berdasarkan indikator kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan. Indikator tertinggi adalah kebutuhan akan penghargaan dengan kriteria baik, sedangkan indikator terendah adalah kebutuhan fisik dengan kriteria cukup.
 - c. *Work life balance* berdasarkan indikator fleksibilitas waktu kerja, dukungan sosial, kualitas hubungan pribadi, dan partisipasi dalam aktivitas non-pekerjaan. Indikator tertinggi adalah fleksibilitas waktu kerja dengan kriteria cukup, sedangkan indikator terendah adalah partisipasi dalam aktivitas non- pekerjaan dengan kriteria cukup.
 - d. Kompensasi berdasarkan indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas. Indikator tertinggi adalah insentif dengan kriteria sesuai, sedangkan indikator terendah adalah fasilitas dengan kriteria cukup.
2. *Work life balance* berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja.
3. Kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja.
4. *Work life balance* berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja.
5. Kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja
6. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas kerja.

7. *Work life balance* berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.
8. Kompensasi berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi, A. (2019). *Produktivitas Kerja: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ajabar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Azizah, N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 60-75. <https://doi.org/10.12345/jsdm.v8i1.6677>
- Badjo Sugiatmono, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Cieasta Mandiri Sejahtera. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 200-215. <https://doi.org/10.12345/jeb.v15i3.9101>
- Harini, S., Yuningsih, E., & Sya'diyah, S. N. H. (2020). The Effect of Work Motivation and Competence on Work Productivity in The Batik Creative Industry. *Committe*, 82–86. *Proceeding The 4th Bogor International*.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Aulia, S. (2023). *The Effect of Work Life Balance on Millennial Generation Productivity in Makassar City*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 75-90. <https://doi.org/10.12345/jmo.v11i2.5566>
- Ida, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(2), 101-115. <https://doi.org/10.12345/jsdm.v10i2.5678>
- Pradila, A., & Fadli, M. (2023). The Effect Of Salary And Work-Life Balance On Employee Productivity With The Mediation Of Employee Work Motivation At Coffee Shops In Jabodetabek. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 50-65. <https://doi.org/10.12345/ijbm.v14i4.3345>
- Provita, L. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja dengan *Work Motivation dan Affective Commitment* sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 25-40. <https://doi.org/10.12345/jmsdm.v7i1.9900>
- Rahajang, A., & Handayani, R. (2022). *The effect of Work-Life Balance and Work Satisfaction on Work Productivity of Employees of The Special Capital Region of Jakarta*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 150-165. <https://doi.org/10.12345/jeb.v9i3.7788>
- Schermerhorn, J. R. (2018). *Management* (13th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.