



Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Medan

Meilani¹, Supriadi², Ilham Sonata³

^{1,2,3}Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding author: meilani0603@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received : 20 April 2026

Accepted : 20 July 2026

Published : 20 August 2026

Kata Kunci:

Work Life Balance, Stres Kerja, produktivitas Kerja

Keyword:

Work Life Balance, Job Stress, Employee Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya produktivitas kerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh *work life balance* dan stres kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *work life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel berupa random sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden. Variabel diukur melalui skala likert. Pengujian yang dilakukan melalui uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji regresi linear berganda. Pengujian hipotesis melalui uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, *work life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

ABSTRACT

This study is motivated by the suboptimal level of employee productivity, which is presumed to be influenced by *work life balance* and job stress. The research problem focuses on whether *work life balance* and job stress affect employee productivity at the Land Office of Medan City, both partially and simultaneously. This study aims to analyze the effect of *work life balance* and job stress on employee productivity. This research uses a quantitative method with a random sampling technique. The number of samples in this study is 63 respondents. The variables were measured using a Likert scale. The tests conducted include validity test, reliability test, and classical assumption tests consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was carried out using t-test, F-test, and coefficient of determination test. The results show that partially, *work life balance* has a positive and significant effect on employee productivity, while job stress has a negative and not significant effect on employee productivity. Simultaneously, *work life balance* and job stress have a significant effect on employee productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada organisasi sektor publik, keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Produktivitas kerja tidak hanya menggambarkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan keluaran pekerjaan, tetapi juga mencerminkan efektivitas, efisiensi, kualitas hasil kerja, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja menjadi salah satu aspek yang harus mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kantor Pertanahan Kota Medan sebagai instansi pemerintah yang memberikan pelayanan di bidang administrasi pertanahan dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, akurat, dan transparan kepada masyarakat. Tuntutan tersebut menyebabkan pegawai harus mampu bekerja secara optimal dalam menghadapi berbagai aktivitas administrasi dan pelayanan publik yang terus meningkat. Kondisi ini menjadikan produktivitas kerja sebagai salah satu indikator penting dalam mendukung efektivitas organisasi sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan kondisi yang ditemukan pada objek penelitian, produktivitas kerja pegawai belum sepenuhnya mencapai tingkat yang optimal. Tingginya tuntutan penyelesaian pekerjaan serta beban administrasi yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu berpotensi menimbulkan tekanan dalam bekerja. Selain itu, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai belum sepenuhnya dapat diwujudkan. Situasi tersebut menunjukkan bahwa aspek work life balance dan stres kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Work life balance menjadi salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berpotensi menimbulkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan mengurangi kualitas hasil kerja.

Selain work life balance, stres kerja juga merupakan faktor yang memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja pegawai. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengelola tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis pegawai sehingga berdampak terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work life balance memiliki hubungan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Di sisi lain, hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja masih menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menemukan adanya pengaruh yang signifikan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu memberikan pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan produktivitas kerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada berbagai karakteristik organisasi.

Berdasarkan kondisi empiris dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian mengenai pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work life balance terhadap produktivitas kerja pegawai, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, serta menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya

pada organisasi sektor publik, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung peningkatan produktivitas kerja.

KAJIAN LITERATUR

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga mencerminkan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Dalam organisasi sektor publik, produktivitas kerja memiliki peran strategis karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima masyarakat. Oleh sebab itu, peningkatan produktivitas kerja menjadi salah satu tujuan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang diperkirakan memengaruhi produktivitas kerja adalah work life balance. Konsep work life balance menggambarkan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis. Keseimbangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencakup keterlibatan emosional dan tingkat kepuasan individu dalam menjalankan peran di lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi. Pegawai yang mampu mencapai keseimbangan tersebut cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, kondisi psikologis yang lebih baik, serta kemampuan bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian, work life balance menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, work life balance diukur melalui empat indikator, yaitu pengelolaan waktu, kesehatan mental dan fisik, kepuasan hidup, serta fleksibilitas kerja. Keempat indikator tersebut menggambarkan kemampuan pegawai dalam mengelola berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga mampu mendukung pencapaian produktivitas kerja yang optimal.

Selain work life balance, stres kerja juga menjadi faktor yang memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja pegawai. Stres kerja merupakan kondisi tekanan fisik, mental, maupun emosional yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tingginya beban kerja, tekanan waktu, konflik dalam pekerjaan, serta berbagai tuntutan organisasi dapat meningkatkan tingkat stres kerja pegawai. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, maka dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, kualitas pekerjaan, dan efektivitas pelaksanaan tugas sehingga produktivitas kerja mengalami penurunan.

Pengukuran stres kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator konflik peran, beban kerja, hubungan di tempat kerja, pengembangan karier, dan struktur organisasi. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat tekanan kerja yang dialami pegawai selama menjalankan tugasnya pada organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian Gibran et al. (2024), Fauziah et al. (2024), Putra dan Parashakti (2025), serta Bate'e et al. (2025) menunjukkan bahwa semakin baik penerapan work life balance maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai maupun karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Sementara itu, hasil penelitian mengenai stres kerja masih menunjukkan temuan yang beragam. Penelitian Ardiansyah dan Muklis (2023) serta Ekawati dan Kusumayadi (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun, Lucky et al. (2023) serta Putra dan Parashakti (2025) menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Perbedaan hasil

tersebut menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap produktivitas masih bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, masih terdapat inkonsistensi mengenai hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada organisasi swasta maupun instansi pemerintah dengan karakteristik yang berbeda sehingga penelitian mengenai pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pertanahan Kota Medan masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menjadi research gap yang melandasi pentingnya penelitian ini dilakukan.

Secara konseptual, penelitian ini mengembangkan model hubungan antara work life balance dan stres kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Work life balance diperkirakan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan motivasi, kesehatan psikologis, dan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, stres kerja diperkirakan memengaruhi produktivitas kerja karena tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh work life balance terhadap produktivitas kerja, pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

- H1 : Work life balance berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan.
- H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan.
- H3 : Work life balance dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel melalui analisis statistik sehingga mampu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara objektif.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Pertanahan Kota Medan. Objek penelitian meliputi tiga variabel, yaitu work life balance sebagai variabel independen pertama (X_1), stres kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik random sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Berdasarkan teknik tersebut diperoleh sebanyak 63 responden sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen, literatur, serta data pendukung yang berkaitan dengan penelitian. Seluruh instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Work Life Balance (X ₁)	Kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai.	Pengelolaan waktu, kesehatan mental dan fisik, kepuasan hidup, fleksibilitas kerja	Likert
Stres Kerja (X ₂)	Kondisi tekanan fisik, mental, dan emosional yang dialami pegawai akibat tuntutan pekerjaan.	Konflik peran, beban kerja, hubungan di tempat kerja, pengembangan karier, struktur organisasi	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target organisasi.	Kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi	Likert

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa seluruh butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi sebagai prasyarat penggunaan analisis regresi linear berganda.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Work Life Balance

β_2 = Koefisien regresi Stres Kerja

X₁ = Work Life Balance

X₂ = Stres Kerja

e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja, uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja, serta koefisien determinasi (R²) untuk mengukur besarnya kemampuan variabel work life balance dan stres kerja dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.603	2.805		2.710	.009		
X1	1.133	.143	.705	7.907	.000	.979	1.021
X2	-.076	.059	-.115	-1.285	.204	.979	1.021

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5.14 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,603 + 1,133 X_1 - 0,076 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,603 menunjukkan bahwa apabila variabel *work life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 7,603.
- Koefisien regresi *work life balance* (X_1) sebesar 1,133 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan *work life balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 1,133, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar -0,076 bernilai negatif, yang berarti bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,076, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan nilai signifikansi, variabel *work life balance* (X_1) memiliki nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai sig sebesar 0,204 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Selain itu, berdasarkan nilai standardized coefficients (Beta), variabel *work life balance* (X_1) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Produktivitas Kerja dibandingkan dengan variabel stres kerja (X_2).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Medan.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu *work life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) secara individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS ver.25.0. Suatu variabel independen dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen apabila $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ dan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$.

Tabel 3. Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.603		2.710	.009
	X1	1.133	.705	7.907	.000
	X2	-.076	-.115	-1.285	.204

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah dengan SPSS ver.25.0; 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5.15 diperoleh hasil sebagai berikut:

- Variabel *work life balance* (X_1) memiliki nilai $t \text{ hitung}$ sebesar 7,907 dan tabel $df = n - k$ atau $63 - 2 = 61$ dan $\alpha = 5\%$ yaitu 1,669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut $0,000 < \alpha 5\% = 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- Variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai $t \text{ hitung}$ sebesar -1,285 dan tabel $df = n - k$ atau $63 - 2 = 61$ dan $\alpha = 5\%$ yaitu 1,669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,204. Nilai signifikansi $0,204 > \alpha 5\% = 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan variabel stres kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pertanahan Kota Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu *work life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Variabel independen secara simultan dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila $f_{hitung} > f_{table}$ dan nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$.

Tabel 4. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310.838	2	155.419	34.277	.000 ^b
	Residual	272.051	60	4.534		
	Total	582.889	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5.16 diperoleh nilai F hitung sebesar 34,277 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan F table pada $df = n - k$ atau $63 - 2 = 61$ dan α 5% yaitu sebesar 4,0. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{table}$ ($34,277 > 4,0$) sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu *work life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2), dalam menjelaskan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS ver.25.0.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.518	2.129

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5.17 diperoleh nilai R Square sebesar 0,533. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53,3% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* dan stres kerja.

Sedangkan sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan ($t = 7,907$; $p = 0,000 < 0,05$). Koefisien regresi sebesar 1,133 menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu

meningkatkan motivasi, fokus, serta efektivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ($t = -1,285$; $p = 0,204 > 0,05$). Koefisien regresi sebesar $-0,076$ mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja cenderung menurunkan produktivitas, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami pegawai belum memberikan dampak nyata terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima.

Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa work life balance dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ($F = 34,277$; $p = 0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,533$ menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan $53,3\%$ variasi produktivitas kerja, sedangkan $46,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil ini juga menunjukkan bahwa work life balance merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $7,907 > t$ tabel $1,669$, sehingga semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pegawai, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi $0,204 > 0,05$ dan t hitung $-1,285 < t$ tabel $1,669$. Dengan demikian, peningkatan stres kerja cenderung menurunkan produktivitas, tetapi pengaruhnya belum terbukti secara statistik. Secara simultan, *work life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, ditunjukkan oleh F hitung $34,277 > F$ tabel $4,00$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Di antara kedua variabel tersebut, *work life balance* merupakan variabel yang paling dominan. Kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan $53,3\%$ variasi produktivitas kerja, sedangkan $46,7\%$ sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, A., & Mukhlis, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. 61–65. <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1433>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang : Semarang University Press.
- Bate'e, Y., Zega, Y., Gulo, H., & Hulu, P. F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4584–4595. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2664>
- Ekawati, E., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas perpustakaan kota bima. *JURNAL RISET RUMPUN ILMU EKONOMI*, 2(2), 09–20. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1548>
- Fauziah, S., Sutrisna, A., & Oktaviani, N. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. *Maeswara/Maeswara, Semarang*, 2(4), 364–376. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i4.1151>
- Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia*. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Kartika, R. A., Hijrah, L., & Wediawati, T. (2025). *Work life balance dalam paradigma GHRM*. Yogyakarta: PT Star Digital Publishing.
- Lie, D, et al. (2020). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung : CV Media Sains Indonesia.
- Lucky, P. T., Utari, W., & Indrawati, M. L. (2023). *Dampak lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi pegawai*. <https://doi.org/10.34152/emba.v2i03.851>
- Nurfitriani. (2024). *Pengembangan SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Pers
- Pramono, G.P. (2024). *Pengelolaan stres kerja*. Semarang : WeHa Pres
- Putra, P. A. D., & Parashakti, R. D. (2025). Dinamika Kompensasi, Work Life Balance, dan Stres Kerja dalam Mendorong Produktivitas Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 4(01), 17–27. <https://doi.org/10.37366/jpm.v4i01.5760>
- Rachmawati, I. A. K. Et al. (2021). *Manajemen konflik dan stres kerja*. Purbalingga : CV Eureka Media Aksara.
- Rifa'i, M. (2020). *Manajemen bisnis*. Medan : CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Rismaulana, A., & Hermansyah, H. (2025). *Influence of Work Discipline and Work-Life Balance on Employee Productivity at Aston Batam Hotel & Residence*. 2(1), 95–100. <https://doi.org/10.63076/jomm.v2i1.22>
- Rizal, J., & Frinaldi, A. (2023). *Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar*. <https://doi.org/10.24036/publicness.v2i4.86>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-life balance di dunia kerja*. Padang : PACE (Partnership for Action on Community Education).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarumingkeng, R. C. (2025). *Work-life balance dan fleksibilitas manajemen di tempat kerja modern*. Bogor: RUDYCT e-PRESS.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-life balance para pekerja buruh*. Pekalongan: NEM.
- Zainal, H., & Ashar, A. A. D. (2023). *Stres kerja*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.