

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT PNS DI RSUD dr. SOEDONO MADIUN

Fransticho Ramadhan Fitra Pradana¹⁾, Metik Asmike²⁾.

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Email: franstichorfp@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Email: skimetik@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang Pengaruh Lingkungan kerja, Work Life Balance Terhadap Produktivitas Perawat PNS di RSUD dr. Soedono Madiun. Studi ini menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah perawat pns RSUD dr. Soedono Madiun sebanyak 324 orang melalui kuisioner. Teknik pengumpulan data menggunakan *probability sampling* dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data penelitian ini menggunakan program *SmartPLS 4* dan *SPSS 25*. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa 1). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai RSUD dr. Soedono Madiun. 2). *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai RSUD dr. Soedono Madiun. 3). Lingkungan kerja dan *Work Life Balance* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai RSUD dr. Soedono Madiun.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*, Produktivitas Kerja

Abstract

This research aims to provide empirical evidence regarding the influence of the work environment and work-life balance on the productivity of civil servant nurses at RSUD dr. Soedono Madiun. The method used in this research is quantitative research. The population of this study consisted of 324 civil servant nurses at RSUD dr. Soedono Madiun taken through a questionnaire. The data collection technique uses a probability sampling technique with a saturated sampling method. The data analysis method was carried out using the SmartPLS 4 and SPSS 25 programs. The research results showed that: 1) The work environment had a positive and significant effect on work productivity at RSUD dr. Soedono Madiun. 2) Work-life balance has a positive and significant effect on work productivity at RSUD dr. Soedono Madiun. 3) The work environment and work-life balance simultaneously have a positive and significant influence on work productivity at RSUD dr. Soedono Madiun.

Keywords: Work Environment, Work Life Balance, Work Productivity

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Winarti, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Dewi, Sudipta and Setyowati, *et al.* 2016).

Fenomena yang terjadi di RSUD dr. Soedono Madiun menunjukkan bahwa produktivitas karyawan menurun dan masih diperlukan perbaikan. Selain itu, beberapa karyawan terus mengalami keterlambatan dalam mencapai target kinerja mereka. Mereka mungkin merasa tidak yakin atau tidak stabil dalam mencapai target ini karena mereka percaya bahwa ini bukan bidang pekerjaan mereka mereka percaya bahwa ini bukan bidang pekerjaan mereka. Laporan capaian kinerja RSUD dr. Soedono Madiun dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut

Tabel 1.1 Laporan capaian kinerja RSUD dr. Soedono Madiun 2023

NO	BULAN	JUMLAH PRESENTASE				JML PNS
		Sangat baik/baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang	
1	JANUARI	100%	-	-	-	857
2	FEBRUARI	98,27%	1,73%	-	-	857
3	MARET	97,70%	2,26%	-	-	857
4	APRIL	97,30%	2,70%	-	-	857
5	MEI	97,30%	2,70%	-	-	857
6	JUNI	96,80%	1,60%	1,63%	-	857
7	JULI	96,83%	2,13%	0,93%	0,11%	859
8	AGUSTUS	95,91%	3,97%	0,11%	-	859
9	SEPTEMBER	95,90%	3,04%	0,82%	0,23%	859

10	OKTOBER	92,26%	7,26%	0,82%	0,23%	859
11	NOVEMBER	88,98%	9,37%	0,58%	-	859
12	DESEMBER	95,90%	3,60%	0,23%	0,23%	859

Sumber : data sekunder pada 2023

Dilihat dari tabel di atas dapat diuraikan bahwa capaian laporan kinerja tiap bulannya berbeda-beda. Jumlah presentase kinerja yang tidak menentu dikarenakan banyak pegawai sedang dalam kondisi cuti atau sakit, hal ini juga membuat produktivitas karyawan menjadi menurun. Presentase kinerja karyawan ada di kisaran 90%-100% setiap bulannya. Hasil presentase capaian tersebut sebagian besar karyawan tidak hadir karena cuti atau sakit, karyawan lain yang hadir mungkin mengalami peningkatan beban kerja untuk menutupi kekosongan tersebut. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan stres dan tekanan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja mereka menjadi turun.

Salah satu faktor yang dapat menurunkan produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Di RSUD dr. Soedono Madiun, kondisi lingkungan kerja dikategorikan baik. Lingkungan yang aman, bersih, dan nyaman serta adanya fasilitas pendukung diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Namun, masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan tersebut. Penelitian oleh Leblebici (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan, sebuah temuan yang juga didukung oleh Senata et al. (2014). Sebaliknya, penelitian Dahlia (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Work life balance adalah komponen lain yang mempengaruhi produktivitas pekerja selain lingkungan kerja mereka. Seorang pekerja cenderung lebih sehat secara mental dan fisik jika mereka dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja mereka dan kehidupan pribadi mereka, yang juga disebut sebagai keseimbangan hidup. Karena mereka tidak terlalu stres dan lelah, mereka akan lebih produktif dalam bekerja. Di RSUD dr. Soedono Madiun, terlihat bahwa ada pekerja yang bekerja shift dan pekerja non-shift. Karyawan bekerja dalam 3 (tiga) shift yaitu shift pagi dari pukul 07.00-14.00 WIB. Shift siang dari pukul 14.00-21.00 WIB. Shift malam dari pukul 21.00-07.00 WIB. Adapun ritme kerja karyawan yang shift yaitu bekerja 2 (dua) hari shift pagi, 2 (dua) hari shift siang, 2 (dua) hari shift malam, dan libur. Di

RSUD dr. Soedono, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*) baik, tetapi masih ada karyawan yang cuti atau sakit. Selain itu, beberapa karyawan hanya datang dan kemudian keluar atau pulang sebelum jam pulang. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri and Frianto (2021) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sejalan dengan penelitian Faeni *et al.* (2021), menghasilkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Rahajeng dan Kristin (2021) memberikan hasil bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penjelasan yang telah peneliti uraikan diatas terdapat banyaknya pertimbangan dari penelitian terdahulu serta faktor yang dapat dan tidak dapat mempengaruhi variabel Y sehingga peneliti ingin lebih mengetahui serta memahami mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti secara empiris pengaruh lingkungan kerja, *work life balance* terhadap produktivitas perawat pns di RSUD dr. Soedono Madiun.

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan SDM perusahaan pada dasarnya merupakan kegiatan perusahaan dalam mengelola para karyawannya atau sering disebut SDM. Pengelolaan SDM dimulai dari rekrutmen yang meliputi perencanaan SDM, analisa jabatan yang menentukan pekerjaan serta jabatan yang pantas, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, serta pembaharuan yang berhubungan dengan pensiun dan pemberhentian kerja. Dalam pengelolaan SDM guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja dari SDM itu sendiri, maka perlu diketahui lebih lanjut mengenai peningkatan SDM (Artini, 2019).

Produktivitas

Penelitian (Sunyoto 2012) Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Sedarmayati (2021) mengatakan bahwa produktivitas kerja

adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

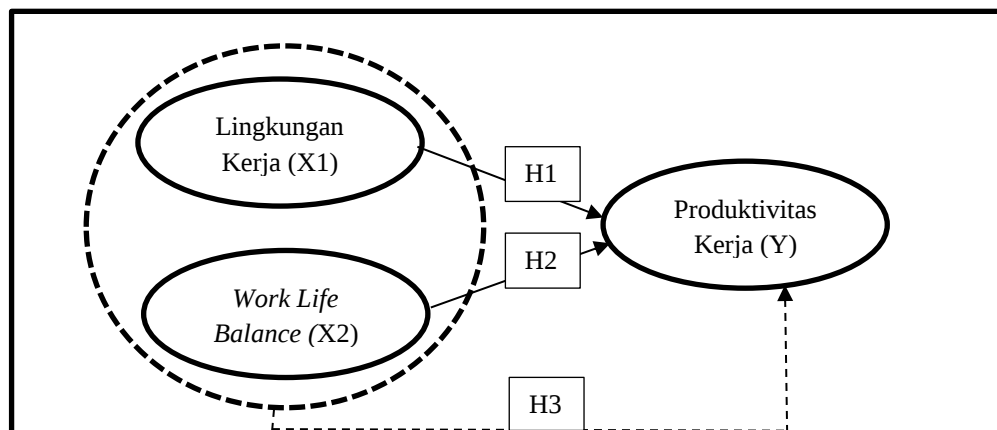
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat berupa faktor fisik, seperti pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, dan kebisingan, serta faktor non-fisik, seperti perhatian dan dukungan dari pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan hubungan kerja yang baik (Sunarsi *et al.*, 2020).

Work Life Balance

Work life balance adalah teknik yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang terjadi di tempat kerja (Singh & Khanna, 2011). Kemampuan seseorang atau individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sambil memenuhi tuntutan di luar pekerjaannya, yang membuat mereka bahagia, disebut *work life balance* (Delecta, 2011)

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

H2 : Pengaruh Work Life Balance terhadap Produktivitas Kerja

H3 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Produktivitas Kerja

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat pns RSUD dr. Soedono Madiun yang berlokasi di Jalan Dr. Sutomo No.59, Kartoharjo, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63117. Penelitian ini akan berlangsung selama 4 (empat) bulan dengan waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Maret 2024 dan berakhir pada bulan Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perawat pns RSUD dr. Soedono Madiun yang berjumlah 324 karyawan. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan adalah seluruh perawat pns RSUD dr. Soedono Madiun. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 324 perawat pns RSUD dr. Soedono Madiun. Pada penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Sampling Jenuh adalah metode penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini juga dikenal sebagai sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4 dan SPSS 25 untuk mengolah, menganalisis, dan menilai data hipotesis. Metode analisis ini cukup kuat dan tidak memerlukan data dengan distribusi normal multivariabel. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel laten yaitu Lingkungan Kerja (X1), Work Life Balance (X2), Produktivitas Kerja (Y).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Tabel 1.2

Indikator	Validitas			Nilai Sig <0.05	Keterangan
	Item	Korelasi	R table		
X1.1	X1.1.1	0.681	0.1088	0.000	Valid
	X1.1.2	0.660	0.1088	0.000	Valid
	X1.1.3	0.608	0.1088	0.000	Valid
	X1.1.4	0.697	0.1088	0.000	Valid
X1.2	X1.2.1	0.551	0.1088	0.000	Valid

	X1.2.2	0.585	0.1088	0.000	Valid
	X1.2.3	0.612	0.1088	0.000	Valid
X1.3	X1.3.1	0.690	0.1088	0.000	Valid
	X1.3.2	0.768	0.1088	0.000	Valid
	X1.3.3	0.712	0.1088	0.000	Valid
X2.1	X2.1.1	0.688	0.1088	0.000	Valid
	X2.1.2	0.774	0.1088	0.000	Valid
	X2.1.3	0.697	0.1088	0.000	Valid
	X2.1.4	0.779	0.1088	0.000	Valid
	X2.1.5	0.723	0.1088	0.000	Valid
X2.2	X2.2.1	0.766	0.1088	0.000	Valid
	X2.2.2	0.743	0.1088	0.000	Valid
	X2.2.3	0.743	0.1088	0.000	Valid
	X2.2.4	0.725	0.1088	0.000	Valid
X2.3	X2.3.1	0.727	0.1088	0.000	Valid
	X2.3.2	0.700	0.1088	0.000	Valid
	X2.3.3	0.778	0.1088	0.000	Valid
	X2.3.4	0.741	0.1088	0.000	Valid
	X2.3.5	0.770	0.1088	0.000	Valid
	X2.3.6	0.785	0.1088	0.000	Valid
	X2.3.7	0.718	0.1088	0.000	Valid
Y.1	Y.1.1	0.753	0.1088	0.000	Valid
	Y.1.2	0.736	0.1088	0.000	Valid
	Y.1.3	0.766	0.1088	0.000	Valid
Y.2	Y.2.1	0.761	0.1088	0.000	Valid
	Y.2.2	0.751	0.1088	0.000	Valid
	Y.2.3	0.661	0.1088	0.000	Valid
Y.3	Y.3.1	0.728	0.1088	0.000	Valid
	Y.3.2	0.717	0.1088	0.000	Valid
	Y.3.3	0.796	0.1088	0.000	Valid
Y.4	Y.4.1	0.681	0.1088	0.000	Valid
	Y.4.2	0.710	0.1088	0.000	Valid
	Y.4.3	0.659	0.1088	0.000	Valid

Y.5	Y.5.1	0.800	0.1088	0.000	Valid
	Y.5.2	0.809	0.1088	0.000	Valid
	Y.5.3	0.788	0.1088	0.000	Valid
Y.6	Y.6.1	0.805	0.1088	0.000	Valid
	Y.6.2	0.765	0.1088	0.000	Valid
	Y.6.3	0.802	0.1088	0.000	Valid
	Y.6.4	0.802	0.1088	0.000	Valid

Sumber : Hasil SPSS di olah tahun 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) adalah valid. Semua nilai korelasi item yang diukur, nilai Sig untuk setiap indikator berada di bawah 0.05, menunjukkan bahwa setiap indikator secara signifikan memuat konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, instrumen yang dipakai untuk menilai Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*, serta Produktivitas Kerja dapat diandalkan untuk mengungkapkan data variabel-variabel tersebut secara tepat, sesuai dengan kriteria validitas yang ditetapkan.

2. Hasil Uji *Reliabilitas*

Tabel 1.3

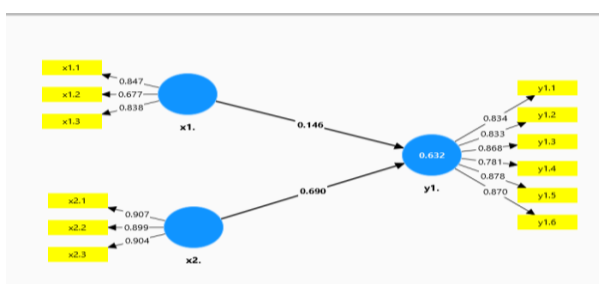
Variabel	Indikator		Cronbach's Alpha (0,7)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Suasana kerja	X1.1	0.852	Reliabel
	Hubungan dengan rekan kerja	X1.2		
	Tersedianya fasilitas kerja	X1.3		
<i>Work Life Balance</i> (X2)	Keseimbangan waktu	X2.1	0.945	Reliabel
	Keseimbangan Keterlibatan	X2.2		
	Keseimbangan kepuasan	X2.3		
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan	Y.1	0.957	Reliabel
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Y.2		
	Semangat kerja	Y.3		
	Pengembangan diri	Y.4		

	Mutu	Y.5		
	Efisiensi	Y.6		

Sumber : Hasil SPSS di olah tahun 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua indikator untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas 0.7, menandakan bahwa instrumen tersebut reliabel.

3.Analis *Outer Model*



Sumber : Hasil SmartPLS di olah tahun 2024

Gambar 1.2 Graphical Output

Convergent Validity (Outer Loadings)

Tabel 1.4 Hasil Uji *Outer Loadings*

Variabel	Indikator		<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Suasana kerja	X1.1	0.847	Valid
	Hubungan dengan rekan kerja	X1.2	0.677	Valid
	Tersedianya fasilitas kerja	X1.3	0.838	Valid
<i>Work Life Balance</i> (X2)	Keseimbangan waktu	X2.1	0.907	Valid
	Keseimbangan Keterlibatan	X2.2	0.899	Valid
	Keseimbangan kepuasan	X2.3	0.904	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan	Y.1	0.843	Valid
	Meningkatkan hasil yang dicapai	Y.2	0.833	Valid
	Semangat kerja	Y.3	0.868	Valid
	Pengembangan diri	Y.4	0.781	Valid

	Mutu	Y.5	0.878	Valid
	Efisiensi	Y.6	0.870	Valid

Sumber : Hasil smartPLS di olah tahun 2024

Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Tabel di atas menunjukkan nilai outer loadings untuk setiap indikator pada variabel laten X1, X2, dan Y. Semua indikator memiliki nilai outer loadings lebih dari 0.5, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang kuat dalam mengukur variabel latennya masing-masing dan dianggap valid.

Discriminant Validity (Cross Loadings)

Tabel 1.5 Hasil Uji cross loading

Indikator	Lingkungan Kerja (X1)	Work Life Balance (X2)	Produktivitas Kerja (Y)
X1.1	0.847	0.552	0.463
X1.2	0.677	0.494	0.434
X1.3	0.838	0.543	0.537
X2.1	0.560	0.907	0.677
X2.2	0.639	0.899	0.696
X2.3	0.615	0.904	0.757
Y.1	0.499	0.632	0.843
Y.2	0.494	0.625	0.833
Y.3	0.541	0.695	0.868
Y.4	0.540	0.647	0.781
Y.5	0.493	0.651	0.878
Y.6	0.513	0.731	0.859

Sumber : Hasil SmartPLS di olah tahun 2024

Indikator X1.1 memiliki loading 0,847 pada Lingkungan Kerja (X1) dan nilai yang lebih rendah pada *Work Life Balance* (X2) dan Produktivitas Kerja (Y), menunjukkan bahwa indikator tersebut secara khusus memuat konstruk Fasilitas Kerja. Hal ini konsisten di seluruh tabel, yang mendukung validitas diskriminan konstruk yang diuji.

Average Variance Extracted (AVE)**Tabel 1.6 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.626
Work Life Balance (X2)	0.816
Produktivitas Kerja (Y)	0.714

Sumber : Hasil *SmartPLS* di olah tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,626, *Work Life Balance* (X2) adalah 0,816, dan Produktivitas Kerja (Y) adalah 0,714, yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai AVE > 0,5 atau terbilang lebih dari 0,5.

4. Model Struktural (Inner Model)**Koefisien Determinasi (R)****Tabel 1.7 Nilai R Square (R²)**

Variabel	R-square	R-square adjusted
Produktivitas Kerja	0.632	0.630

Sumber : Hasil *SmartPLS* Data Primer di olah Tahun 2024

Nilai R² sebesar 0.632 dan R² adjusted sebesar 0.630 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sekitar 63% dari variabilitas dalam produktivitas kerja. Secara umum, nilai R² di atas 0.6 dianggap cukup kuat dan menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang baik.

Predictive Relevance (Q²)**Tabel 1.8 Nilai Q Square**

Variabel	Q Square
Produktivitas Kerja	0,622

Sumber : Hasil *SmartPLS* Data Primer di olah Tahun 2024

Dengan nilai Q² sebesar 0,622, model ini dapat menjelaskan sekitar 62,2% dari variasi dalam produktivitas kerja, menunjukkan efektivitas model dalam memprediksi variabel tersebut dengan tingkat signifikansi yang memadai.

5. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1.9 Hasil *Path Coefficient* Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan					
Kerja -> Produktivitas Kerja	0.146	0.147	0.065	2.238	0.025
Work Life					
Balance -> Produktivitas Kerja	0.690	0.690	0.042	11.298	0.000

Sumber : Hasil SmartPLS Data Primer di olah Tahun 2024

Hipotesis pertama hasil menunjukkan nilai koefisien beta (β) Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,146 dan t-statistik sebesar 2.238. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena $>1,96$ dengan $p\text{-value} < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hipotesis kedua menguji hasil menunjukkan nilai koefisien beta (β) *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,690 dan t-statistik sebesar 11.298. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena $>1,96$ dengan $p\text{-value} < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *Work Life Balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

6. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dalam *SmartPLS* dapat dilihat pada hasil Nilai F hitung menggunakan formula :

$$F_{hit} = \frac{R^2(n-k-1)}{(1-R^2)K}$$

Adapun nilai F kritisnya diperoleh dari tabel dengan formasi:

$$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha}(k, n - k - 1)$$

Dimana

k : Jumlah Variabel Bebas

R² : Koefisien determinasi

N : Jumlah Sampel

Berdasarkan *R-Square* diperoleh R² sebesar 0,632 (63,2%) . Jumlah variabel bebas (k) sebanyak 2 dan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 324 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 (5%) maka dapat diperoleh nilai Fhitung dan Ftabel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F_{\text{hit}} &= \frac{R^2(n-k-1)}{(1-R^2)K} \\ F_{\text{hit}} &= \frac{0,632(324-2-1)}{(1-0,632)2} = \frac{204,156}{0,736} = 277,3 \\ F_{\text{tabel}} &= F_{\alpha}(k, n - k - 1) \\ &= F_{0,05}(2, 324 - 2 - 1) \\ &= F_{0,05}(2, 321) \\ &= 32,1 \end{aligned}$$

Berdasarkan Fhitung sebesar 277,3 $\geq$ Ftabel sebesar 32,1 maka H₀ ditolak, yang berarti terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* secara bersama sama terhadap produktivitas kerja.

7. Pembahasan

1. Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja perawat PNS RSUD dr. Soedono Madiun. Ditunjukkan dengan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta (β) Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,146 dan t-statistik sebesar 2.238. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena $>1,96$ dengan *p-value* $< 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Hal

tersebut membuktikan bahwa Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. *Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja*

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja perawat PNS RSUD dr. Soedono Madiun. Ditunjukkan dengan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta (β) *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,690 dan t-statistik sebesar 11.298. Hasil ini menunjukkan bahwa t-statistik signifikan, karena lebih besar dari 1,96 dengan p-value kurang dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Ini membuktikan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. *Lingkungan Kerja dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja*

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan bahwa variabel lingkungan kerja, dan *Work life Balance* berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas pada pegawai RSUD dr. Soedono di Kota Madiun. Ditunjukkan dengan hasil Fhitung sebesar $277,3 \geq F_{\text{tabel}}$ sebesar 32,1 maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* secara Bersama sama terhadap Produktivitas Kerja.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji membuktikan bahwa Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. *Work Life Balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* secara Bersama sama terhadap Produktivitas Kerja

E. Saran

Penelitian di masa depan disarankan untuk mendalami mengenai interaksi antara lingkungan kerja fisik dan digital dengan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan serta dampaknya terhadap produktivitas karyawan di berbagai industri. Penelitian yang mengukur dampak jangka panjang dari perubahan dalam lingkungan kerja dan kebijakan *work-life*

balance terhadap kinerja, kesejahteraan mental, dan loyalitas karyawan akan memberikan wawasan yang berharga. Selain itu, penelitian yang mempertimbangkan faktor-faktor budaya dan geografis dapat memberikan perspektif lebih luas mengenai bagaimana adaptasi kebijakan dan desain lingkungan kerja dapat dioptimalkan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Delecta, P. REVIEW ARTICLE WORK LIFE BALANCE, Department of Management Studies, St.Peter's University, Chennai (India). International Journal of Current Research, Vol.3, Issue, 4, pp.186-189, April, 2011
- Demet Leblebici Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey, Journal of Business, Economics & Finance (2012), Vol.1.
- Dewi Puspaningtyas Faeni1, Ratih Puspitaningtyas, Ravindra Safitra. Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa (Work Life Balance, Career Improvement and Work Pressures on Productivity: Case Study at the P3 Professional Certification Institute for National Integrity Extension Builders). 2021 | Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen / Vol 1 No 1, 45-57
- Febriani Selvia Devi Safitri , Agus Frianto. Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya Febriani. BIMA : Journal of Business and Innovation Management Volume 4 Nomor 1, Oktober 2021 Halaman : 1 – 13
- Sunyoto, D. 2012. Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dystar Colour Indonesia. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Winarti, E. (2018) 'Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia', Jurnal Perencanaan Sdm