

Analysis Of Work Productivity Based On Work-Life Balance And Work Environment Among Grade Ii Civil Servants Of Satuan Polisi Pamong Praja Tasikmalaya

Analisis Produktivitas Kerja Berdasarkan Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja (Survei pada ASN Golongan II Satuan Polisi Pamong Praja)

Nur Afni Apriliani Rahmawati ¹⁾; Arga Sutrisna ²⁾; Selji Salgangga ³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ afniapri94@gmail.com

How to Cite :

Rahmawati. N. A.A., Sutrisna. A., Salgangga. S. (2026). Analisis Produktivitas Kerja Berdasarkan Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja (Survei pada ASN Golongan II Satuan Polisi Pamong Praja). Jurnal Ekonomi Islam, Akuntansi, dan Manajemen. 2 (4).

ARTICLE HISTORY

Received [12 Juli 2026]

Revised [15 Agustus 2026]

Accepted [19 Agustus 2026]

KEYWORDS

Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Produktivitas kerja ASN menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas layanan publik, sehingga perlu ditopang oleh *Work-Life Balance* serta lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja ASN Golongan II Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 responden ASN Golongan II Satpol PP Kota Tasikmalaya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berada pada kategori cukup baik, lingkungan kerja berada pada kategori baik, dan produktivitas kerja berada pada kategori baik. Secara simultan maupun parsial, *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja ASN Golongan II Satpol PP Kota Tasikmalaya.

ABSTRACT

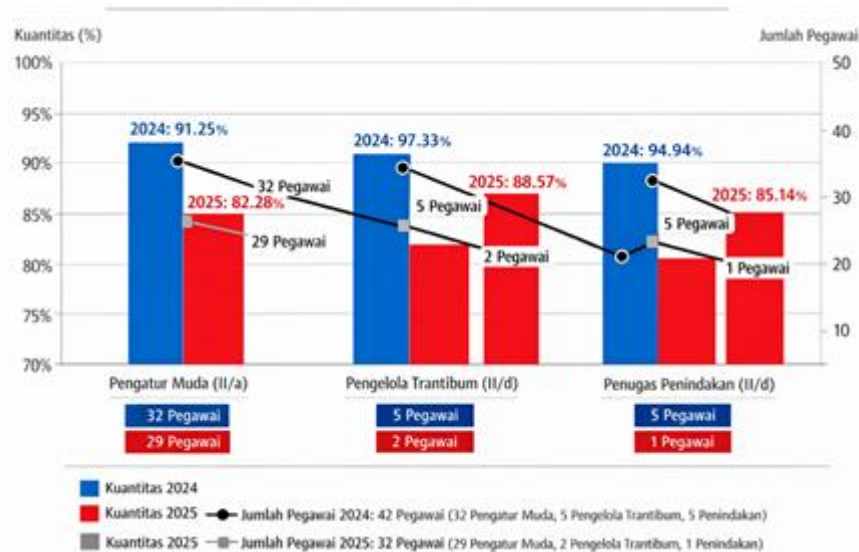
The work productivity of State Civil Apparatus (ASN) personnel is a crucial factor in enhancing the effectiveness of government administration and the quality of public services; therefore, it requires support from *Work-Life Balance* and a conducive work environment. This study aims to examine the influence of *Work-Life Balance* and the work environment on the work productivity of Class II ASN personnel within the Tasikmalaya City Public Order Agency (Satpol PP). A quantitative method with a causal approach was employed. The sample consisted of 34 Class II ASN respondents from the agency. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS. The findings indicate that *Work-Life Balance* falls into the "fairly good" category, while both the work environment and work productivity fall into the "good" category. Both simultaneously and partially, *Work-Life Balance* and the work environment exert a positive and significant influence on the work productivity of Class II ASN personnel at the Tasikmalaya City Public Order Agency.

PENDAHULUAN

Menurut Data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Tahun 2025 dan awal 2026 produktivitas tenaga kerja Indonesia masih menghadapi tantangan serius meskipun jumlah angkatan kerja terus meningkat. Tantangan ini ditandai dengan banyaknya pekerja yang bekerja berlebihan (durasi kerja yang panjang) dan dominasi sektor yang tidak resmi, walaupun jumlah tenaga kerja terus bertambah. Menurut data CEIC, pertumbuhan produktivitas tenaga kerja Indonesia pada akhir tahun 2023 tercatat mengalami penurunan sekitar 1,63 persen secara tahunan. Secara jangka panjang, selama periode 2001–2023, rata-rata pertumbuhan produktivitas tenaga kerja Indonesia hanya mencapai sekitar 2,94 persen per tahun, yang menunjukkan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja belum sepenuhnya diiringi dengan peningkatan kualitas dan efisiensi kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa daya saing dan produktivitas tenaga kerja nasional masih belum berada pada level yang aman, sehingga diperlukan upaya berkelanjutan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, keterampilan kerja, serta efektivitas sistem dan lingkungan kerja guna mendorong produktivitas yang lebih optimal. Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas suatu organisasi publik. Dalam konteks instansi pemerintah, produktivitas aparatur sipil negara (ASN) menentukan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis Pegawai ASN, tetapi juga ditentukan oleh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat meminimalkan stres dan meningkatkan komitmen kerja.

Di Indonesia, produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) masih menjadi perhatian. Berdasarkan Laporan Kinerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Tahun 2024, realisasi indeks produktivitas ASN hanya mencapai 72,3, masih di bawah target RPJMN 2020–2024 sebesar 80. Kondisi ini menunjukkan bahwa capaian kinerja ASN masih berada pada kategori sedang dan mencerminkan tantangan dalam implementasi kebijakan peningkatan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan kompetensi agar mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Peningkatan produktivitas pegawai menjadi faktor penting karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas organisasi dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen juga perlu terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kualitas, potensi, dan prestasi kerja, mengingat pegawai merupakan aset utama yang mengelola seluruh sumber daya organisasi. Menurut Azizah (2023), produktivitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai menghasilkan output yang berkualitas, tepat waktu, dan efisien, sedangkan Djemma et al. (2023) menyatakan bahwa produktivitas juga menunjukkan semangat dan kinerja optimal pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga mampu meningkatkan kontribusi terhadap organisasi.

Gambar 1 Produktivitas Kerja Berdasarkan Perbandingan Output dan Input Satpol PP Golongan II Tahun 2024–2025



Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan produktivitas Satuan Polisi Pamong Praja Golongan II pada Tahun 2025, perbandingan antara kinerja kuantitas (%) dan jumlah pegawai Golongan II pada tahun 2024 dan 2025 untuk tiga jabatan, yaitu Pengatur Muda (II/a), Pengelola Trantibum (II/d), dan Petugas Penindakan (II/d). Secara umum, terlihat bahwa pada tahun 2024 jumlah pegawai lebih banyak

dibandingkan tahun 2025, yang diikuti dengan capaian kinerja kuantitas yang juga lebih tinggi. Pada jabatan Pengatur Muda (II/a), tahun 2024 didukung oleh 32 pegawai dengan capaian kuantitas sebesar 91,25% (kategori tinggi). Namun pada tahun 2025 jumlah pegawai menurun menjadi 29 orang, yang diikuti dengan penurunan capaian kuantitas menjadi 82,28% (kategori cukup tinggi). Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa berkurangnya jumlah pegawai berpengaruh terhadap penurunan output kerja yang dihasilkan.

Selanjutnya pada jabatan Pengelola Trantibum (II/d), tahun 2024 terdapat 5 pegawai dengan capaian kuantitas sebesar 97,33%, yang merupakan nilai tertinggi di antara seluruh jabatan. Pada tahun 2025, jumlah pegawai menurun signifikan menjadi 2 orang, dengan capaian kuantitas juga menurun menjadi 88,57%. Penurunan jumlah sumber daya manusia yang cukup drastis ini berimplikasi langsung terhadap menurunnya produktivitas kerja, meskipun masih berada dalam kategori cukup tinggi. Pada jabatan Petugas Penindakan (II/d), pola yang sama juga terlihat. Tahun 2024 terdapat 5 pegawai dengan capaian kuantitas sebesar 94,94%, sedangkan pada tahun 2025 jumlah pegawai berkurang menjadi hanya 1 orang dengan capaian kuantitas menurun menjadi 85,14%. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterbatasan jumlah pegawai memberikan tekanan pada beban kerja individu, sehingga berdampak pada penurunan capaian kinerja secara keseluruhan. Secara keseluruhan, grafik tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara jumlah pegawai dengan tingkat capaian kinerja kuantitas. Penurunan jumlah pegawai pada tahun 2025 di semua jabatan cenderung diikuti dengan penurunan kinerja, meskipun masih berada pada kategori cukup tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tersedianya sumber daya manusia yang memadai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya optimalisasi produktivitas kerja pegawai. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merencanakan kebutuhan pegawai secara lebih efektif guna menjaga dan meningkatkan kinerja di masa mendatang. *Work-Life Balance* pada pegawai golongan II menunjukkan bahwa karyawan masih menghadapi masalah dalam mengatur *Work-Life Balance* pribadi. Hal ini terlihat dari adanya responden yang mengungkapkan bahwa pekerjaan mengganggu waktu bersama keluarga serta urusan pribadi mereka. Selain itu, responden juga mengalami kelelahan baik dari segi fisik maupun mental. Situasi ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diterima belum sepenuhnya seimbang dengan waktu istirahat dan kebutuhan pribadi karyawan. Menurut penelitian Martizon Nengsih (2025) pada pegawai ASN Satpol PP Bengkulu Selatan bahwa jadwal kerja tidak menentu, tugas mendadak, serta tekanan dari masyarakat berpotensi mengalami ketidak seimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga. ketidak seimbangan tersebut dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres, dan berpotensi menurunkan capaian produktivitas Kerja. Menurut Amin dan Sudiana (2024) *Work-Life Balance* adalah kemampuan untuk menjaga batasan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana pekerjaan tidak mengambil alih ruang emosional dan sosial individu, serta kehidupan pribadi tidak menghambat produktivitas kerja". Menurut Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang harmonis, aman, dan didukung fasilitas memadai terbukti meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai, sehingga produktivitas meningkat karena pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kondisi yang nyaman dan minim gangguan membantu pegawai menyelesaikan tugas sesuai tupoksi tanpa hambatan fisik maupun psikologis.

Menurut Robbins and Judge (2024) ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres kerja, kelelahan emosional, serta konflik peran yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja individu. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya efektivitas dan kinerja kerja, yang pada akhirnya berimplikasi pada produktivitas kerja pegawai. Selain itu, suasana kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun nonfisik, diyakini dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan produktivitas (Sedarmayanti, 2017). Kondisi Lingkungan Kerja bagi pegawai golongan II menunjukkan hasil yang positif. Para responden mengungkapkan bahwa hubungan dengan rekan kerja serta atasan berlangsung dengan baik. Selain itu, para responden juga merasakan keamanan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu serta sesuai dengan sasaran yang ditentukan. Sarana kerja yang ada, baik di dalam ruangan maupun di lapangan namun, beberapa responden merasa peralatan kurang lengkap pada saat tugas di lapangan dan hal ini dianggap mendukung pelaksanaan tugas, meskipun terdapat sejumlah hambatan pada kondisi kerja di lapangan. Merujuk pada Penelitian sebelumnya Pramesti et al. (2024) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja dan *Work-Life Balance* pribadi secara bersamaan memberikan pengaruh yang baik dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Pengaruh *Work-Life Balance* serta lingkungan kerja terhadap produktivitas bukan hanya teori, tetapi sudah terbukti secara nyata memberikan dampak yang signifikan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan dilengkapi fasilitas yang cukup bisa menciptakan suasana kerja yang tenang, sehingga pegawai dapat bekerja lebih konsentrasi dan hasilnya lebih baik. Di sisi lain, memiliki keseimbangan antara kerja dan kehidupan yang baik berdampak besar terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, meningkatkan semangat bekerja, serta memperkuat rasa setia mereka terhadap perusahaan.

LANDASAN TEORI

Work-Life Balance

Work-Life Balance merupakan kemampuan individu untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis tanpa saling mengganggu. Menurut Amin dan Sudiana (2024), *Work-Life Balance* adalah kemampuan untuk menjaga batasan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana pekerjaan tidak mengambil alih ruang emosional dan sosial individu, serta kehidupan pribadi tidak menghambat produktivitas kerja. Izharuddin (2024) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* mencakup kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial yang tercipta ketika individu mampu menyeimbangkan beban kerja, waktu istirahat, serta aktivitas sosial di luar pekerjaan guna menjaga kesehatan mental dan kinerja kerja. Sirgy dan Lee (2023) mendefinisikan *Work-Life Balance* sebagai kepuasan dan fungsi yang efektif di tempat kerja maupun di rumah dengan konflik peran yang minimal. Sementara itu, Djoko Soelistya (2023) menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, perilaku, dan waktu kerja tanpa mengorbankan kualitas kehidupan pribadinya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pengelolaan waktu, peran, dan tanggung jawab secara proporsional, sehingga tercipta kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial, konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diminimalkan, serta kesehatan mental, produktivitas, dan kinerja kerja tetap terjaga secara optimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, kenyamanan, dan kinerja dalam bekerja. Menurut Madjidu et al. (2024), lingkungan kerja mencakup tata letak ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, kebersihan, pencahayaan, serta tingkat ketenangan yang memengaruhi pelaksanaan tugas secara langsung maupun tidak langsung. Nadapdap dan Harahap (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sementara itu, M dan Daud (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan interpersonal, sikap saling menghargai, toleransi, loyalitas, serta keakraban antara Pegawai ASN maupun pimpinan. Djoko Soelistya (2023) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena memengaruhi cara mereka menyelesaikan pekerjaan dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik yang meliputi fasilitas, tata ruang, kebersihan, pencahayaan, kenyamanan, serta hubungan sosial di tempat kerja yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengurangi hambatan dalam bekerja, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong produktivitas dan kinerja pegawai secara optimal.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Eni Mahawati et al. (2023), produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output, baik berupa barang maupun jasa, yang secara kualitatif maupun kuantitatif terus meningkat dari waktu ke waktu. Azizah (2023) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menghasilkan output sesuai tujuan organisasi dengan memaksimalkan hasil serta meminimalkan pemborosan sumber daya. Sementara itu, Dhata dan Sugiarno (2021) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berupaya melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Wijaya dan Manurung (2021), produktivitas adalah perbandingan antara seluruh keluaran berupa barang dan jasa yang dihasilkan dengan masukan yang digunakan dalam proses produksi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien, disertai komitmen untuk terus melakukan perbaikan, meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kausal bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui analisis statistik. Variabel penelitian terdiri atas *Work-Life Balance* (X1) dengan indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan; lingkungan kerja (X2) yang meliputi aspek fisik dan nonfisik; serta produktivitas kerja (Y) yang diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemampuan profesional, dan semangat kerja (Djoko Soelistya, 2023; Wijaya & Manurung, 2021; Gibran & Abduh, 2024). Populasi penelitian adalah seluruh 34 Pegawai ASN Golongan II Satpol PP Kota Tasikmalaya yang sekaligus dijadikan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan meliputi data primer melalui kuesioner dan wawancara serta data sekunder dari buku, jurnal, dan dokumen instansi. Instrumen menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS 25 melalui transformasi MSI, uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t pada tingkat signifikansi 5% untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 34 ASN Golongan II Satuan Polisi Pamong Praja, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (88,2%), berusia 30–35 tahun (44,1%), berpendidikan SMA (47,1%), berpangkat Pengatur Muda (II/a) dan Pengatur Muda Tingkat I (II/b) masing-masing sebesar 47,1%, serta memiliki masa kerja 0–5 tahun (64,7%). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* memperoleh total skor 710 dari skor ideal 1.020 sehingga berada pada kategori baik, meskipun indikator keterlibatan penuh dalam pekerjaan memperoleh kategori cukup. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh total skor 2.099 dari skor ideal 2.720 dan termasuk kategori baik, dengan indikator tertinggi pada kerja sama dengan rekan kerja dan arahan pimpinan yang berada pada kategori sangat baik. Sementara itu, variabel Produktivitas Kerja memperoleh total skor 1.359 dari skor ideal 1.700 dan juga berada pada kategori baik, dengan indikator hasil pekerjaan memenuhi standar, semangat kerja, dan peningkatan kemampuan memperoleh kategori sangat baik. Selain itu, hasil uji instrumen menunjukkan seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,339), sehingga dinyatakan valid, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,781 untuk *Work-Life Balance*, 0,883 untuk Lingkungan Kerja, dan 0,847 untuk Produktivitas Kerja, yang seluruhnya melebihi batas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan analisis. Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga data berdistribusi normal dan didukung oleh grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik residual mengikuti garis diagonal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,727 ($>0,10$) dan VIF sebesar 1,375 (<10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi 0,461 untuk *Work-Life Balance* dan 0,804 untuk Lingkungan Kerja, yang keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya, uji autokorelasi dengan Durbin-Watson memperoleh nilai 2,121, yang berada di antara batas d_U (1,581) dan $4 - d_U$ (1,879), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Pembahasan

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.443	4.858		.503	.619			
X1tot	.895	.220	.500	4.067	.000	.724	.590	.427
X2tot	.292	.084	.429	3.486	.001	.690	.531	.366

a. Dependent Variable: Y1tot

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel, diperoleh persamaan $Y = 2,443 + 0,895X_1 + 0,292X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,443 mengindikasikan apabila variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan *Lingkungan Kerja* (X_2) bernilai nol, maka *Produktivitas Kerja* (Y) tetap memiliki nilai sebesar 2,443. Koefisien regresi *Work-Life Balance* sebesar 0,895 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Work-Life Balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan *Produktivitas Kerja* sebesar 0,895 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap, demikian pula sebaliknya. Sementara itu, koefisien regresi *Lingkungan Kerja* sebesar 0,292 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Lingkungan Kerja* sebesar satu satuan akan meningkatkan *Produktivitas Kerja* sebesar 0,292 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, dan penurunan *Lingkungan Kerja* akan menurunkan *Produktivitas Kerja* dalam besaran yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif terhadap *Produktivitas Kerja* ASN Golongan II di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tasikmalaya, dengan *Work-Life Balance* merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.659	.637	5.249	2.121

a. Predictors: (Constant), X2tot, X1tot

b. Dependent Variable: Y1tot

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2026

Dari Tabel terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,812. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan *Lingkungan Kerja* (X_2) secara bersama-sama dengan variabel *Produktivitas Kerja* (Y). Menurut pedoman mengenai penafsiran koefisien korelasi, nilai korelasi yang berkisar antara 0,80 hingga 1,00 masuk ke dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Jadi, bisa disimpulkan bahwa semakin *Work-Life Balance* (X_1) dan *lingkungan kerja* (X_2) yang dirasakan oleh pegawai negeri golongan II di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tasikmalaya, maka semakin tinggi pula *produktivitas kerja* (Y) yang mereka hasilkan. Selain itu, tanda positif dalam nilai korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut merupakan hubungan searah, sehingga peningkatan pada *Work-Life Balance* (X_1) dan *Lingkungan Kerja* (X_2) akan memengaruhi peningkatan *Produktivitas Kerja* (Y). Jika *Work-Life Balance* (X_1) dan *Lingkungan Kerja* (X_2) memburuk, maka *produktivitas kerja* juga akan cenderung menurun. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan *Lingkungan Kerja* (X_2) sangat berpengaruh terhadap *Produktivitas Kerja* pada ASN Golongan II di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tasikmalaya.

Kemudian nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa 65,9% dari perbedaan dalam *Produktivitas Kerja* (Y) dapat dijelaskan secara bersamaan oleh dua variabel, yaitu *Work-Life Balance* (X_1) dan *Lingkungan Kerja* (X_2). Sementara itu, sisa sebesar 34,1% (100% dikurangi 65,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti semangat kerja, gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, tugas yang diberikan, kemampuan pegawai, serta berbagai hal lain yang bisa memengaruhi tingkat kerja pegawai. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* dan *Lingkungan Kerja* memberikan pengaruh yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan tingkat *Produktivitas Kerja* pada ASN Golongan II di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tasikmalaya. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,9% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan *produktivitas kerja*, sedangkan bagian yang tersisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1647.820	2	823.910	29.901	.000 ^b
	Residual	854.180	31	27.554		
	Total	2502.000	33			

a. Dependent Variable: Y1tot

b. Predictors: (Constant), X2tot, X1tot

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2026

Berdasarkan Tabel, ditemukan nilai Fhitung sebesar 29,901 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Uji simultan atau disebut juga Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersamaan memengaruhi Produktivitas Kerja (Y). Dari analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25, ditemukan angka signifikansi yaitu 0,000, yang menunjukkan nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersamaan memengaruhi secara signifikan produktivitas kerja pegawai ASN golongan II di satuan polisi pamong praja kota tasikmalaya. Dengan kata lain, perubahan dalam keseimbangan kerja dan hidup serta lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tepat untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen, yaitu *Work-Life Balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), dengan variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* serta kondisi lingkungan kerja secara bersamaan berdampak besar terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Berdasarkan penelitian sebelumnya Pramesti et al. (2024) hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 37,278 lebih besar dari F tabel 3,35 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti lingkungan kerja dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan secara bersamaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.443	4.858		.503	.619			
X1tot	.895	.220	.500	4.067	.000	.724	.590	.427
X2tot	.292	.084	.429	3.486	.001	.690	.531	.366

a. Dependent Variable: Y1tot

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2026

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja pada ASN Golongan II Satuan Polisi Pamong Praja

Berdasarkan Tabel, ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi *Work-Life Balance* dengan produktivitas kerja adalah 0,590. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang baik dan kuat, artinya semakin meningkatnya keseimbangan antara kerja dan kehidupan akan diiringi dengan peningkatan hasil kerja pegawai ASN. Secara sebagian, tingkat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap produktivitas kerja bisa diukur dengan menggunakan koefisien determinasi (K_d), yaitu $(0,590)^2 \times 100\% = 34,81\%$. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa sekitar 34,81% perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel *Work-Life Balance*, sedangkan sisanya sebesar 65,19% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* pribadi secara nyata mempengaruhi tingkat kerja pegawai ASN golongan II di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tasikmalaya. Dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 4,067 yang lebih tinggi dari nilai t tabel 2,035, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif diterima, sedangkan hipotesis nol ditolak. Jadi, bisa disimpulkan bahwa semakin baik *Work-Life Balance* yang dimiliki oleh ASN, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Sebaliknya, jika keseimbangan tersebut tidak baik, maka produktivitas kerjanya cenderung turun. Pengaruh positif *Work-Life Balance* terhadap produktivitas kerja terjadi karena *Work-Life Balance* pribadi memungkinkan pegawai mengatur waktu kerja dan kehidupan di luar pekerjaan secara lebih seimbang. Penerapan *Work-Life Balance* yang baik membuat pegawai merasa lebih dihargai, memiliki kualitas hidup yang lebih baik, serta memperoleh kesejahteraan fisik dan mental yang lebih optimal. Kondisi tersebut mendorong pegawai menjadi lebih fokus, bersemangat, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif sehingga produktivitas kerja meningkat. Temuan ini sejalan dengan (Pramesti et al., 2024) yang menyatakan bahwa penerapan *Work-Life Balance* yang baik memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya Pramesti et al. (2024) hasil menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,271 yang lebih besar dari t-tabel 1,703, serta nilai sig sebesar 0,031 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima. Variabel *Work-Life Balance* memengaruhi positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Diperoleh nilai t-hitung (6,198) yang lebih besar dari t-tabel (1,703) dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada ASN Golongan II Satuan Polisi Pamong Praja

Berdasarkan Tabel hasil analisis, ditemukan nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja sebesar 0,531. Angka tersebut menunjukkan adanya kaitan yang baik dan kuat, artinya peningkatan kondisi lingkungan kerja akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja pegawai ASN. Secara sebagian, besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja bisa diukur dengan menggunakan koefisien determinasi (K_d), yaitu $(0,531)^2 \times 100\% = 28,20\%$. Jadi, bisa disimpulkan bahwa sekitar 28,20% perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 71,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel yang diteliti. Uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak besar terhadap produktivitas kerja pegawai ASN golongan II di satuan polisi pamong praja kota tasikmalaya. Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang mencapai 3,486, yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,035, dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif diterima, sedangkan hipotesis nol ditolak. Jadi, bisa disimpulkan Semakin lingkungan kerja dihargai oleh pegawai ASN, semakin baik pula hasil kerja mereka. Jika lingkungan kerja tidak memberikan dukungan yang cukup, maka kemampuan kerja pegawai ASN bisa jadi berkurang. Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif terhadap kemampuan kerja karena suasana yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kondisi lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dilengkapi fasilitas yang cukup, serta memiliki hubungan yang baik dengan teman sekerja dan atasan akan membantu menciptakan suasana kerja yang mendukung agar pekerjaan bisa berjalan lebih efektif. Pegawai yang bekerja di lingkungan yang positif biasanya merasa lebih dihargai, lebih semangat, dan lebih konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga hasil kerjanya menjadi lebih baik. Lingkungan kerja yang tidak mendukung justru bisa menimbulkan stres, rasa cemas, dan mengurangi semangat bekerja, yang akhirnya membuat performa pegawai menurun. Temuan ini sesuai dengan penelitian Marbun et al. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya Marbun et al. (2025) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,163 yang lebih besar dari t tabel 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai t hitung untuk keseimbangan kerja adalah 2,721 yang lebih besar dari t tabel 2,026, dan nilai signifikansinya adalah 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kedua (H_2) diterima, yaitu *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai t hitung untuk lingkungan kerja adalah 2,819 yang lebih besar dari t tabel 2,026, dan nilai signifikansi adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis tiga (H_3) diterima, sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi positif dan secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) para pegawai negeri sipil (ASN) golongan II di satuan polisi pamong praja. Semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar hasil kerja yang bisa dicapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis produktivitas kerja berdasarkan *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja pada ASN Golongan II Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang diteliti berada pada kategori baik. ASN secara umum telah mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun sebagian masih mengalami kesulitan dalam mengatur waktu akibat beban kerja dan tugas yang tidak menentu. Kondisi lingkungan kerja juga dinilai baik karena didukung hubungan kerja yang harmonis, rasa aman dan nyaman, serta fasilitas yang cukup memadai, walaupun masih terdapat keterbatasan pada beberapa peralatan kerja di lapangan. Produktivitas kerja ASN Golongan II juga berada pada kategori baik, yang tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, memanfaatkan waktu secara efektif, serta memiliki semangat untuk terus meningkatkan kompetensi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Secara parsial, Work-Life Balance memberikan pengaruh sebesar 34,81%, sedangkan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 28,20% terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan agar Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tasikmalaya meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan melalui pembagian tugas yang sesuai kemampuan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, pemberian arahan, evaluasi rutin, serta program penghargaan guna mendukung terciptanya *Work-Life Balance* yang lebih baik. Selain itu, instansi perlu memperjelas tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap pegawai melalui penyusunan SOP yang lebih rinci, *briefing* sebelum pelaksanaan tugas, evaluasi berkala, serta pelatihan mengenai tugas pokok dan fungsi agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu dilakukan penguatan kemampuan manajemen waktu, penentuan prioritas pekerjaan, pemantauan penyelesaian tugas secara berkala, dan pendampingan bagi pegawai yang mengalami kendala. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin, kepuasan kerja, kompensasi, beban kerja, kemampuan, dan budaya organisasi, serta mempertimbangkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau motivasi kerja. Penelitian juga dapat diperluas pada instansi pemerintah lain atau Satpol PP di daerah berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Aisyah, A. N., Kurniati, E. D., & Ekonomi, F. (2024). PENGARUH TIME DEMAND OF WORK , WORK LIFE BALANCE DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT PINNACEL APPAREL UNIT 3. VII(1), 12–24.
- Amin, M. R., & Sudiana, K. (2024). Literature Review Study: Factors That Influence Customer Satisfaction-Muphimin et.al Literature Review Study: Factors That Influence Customer Satisfaction. *Jurnal Ekonomi*, 13(03), 2024. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03>
- Anugrah Nurjannah, Agung Widhi Kurniawan, Nurman, Amiruddin Tawe, & Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmojo. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Regional VII Kota Makassar. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106–114. <https://doi.org/10.65255/jibma.v3i1.138>
- Aulia, M. R., Hermina, T., & Kurniawa, D. A. (2025). PENGARUHWORLIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PD. FORZAK GARUT. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*, 9(3), 183–201.
- Azizah, M. Z. (2023). Keseimbangan Kehidupan Kerja : dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern.
- Dhata, G. M., & Sugiarso, Y. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI , IKLIM ORGNISASI DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI PEMEDIASI. 8(2).
- Dian, U. (2021). Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap. 1949, 127–136.
- Djemma, E., Putri, A. G., & Ulang, B. P. (2023). Peran Work-Life Balance dan Employee Engagement dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. 80–93.
- Djoko Soelistya. (2023). MONOGRAF MEDIA LINGKUNGAN SPIRIT KINERJA KARYAWAN. [http://eprints.umg.ac.id/9888/1/Soft file print. Monograf Media Lingkungan.pdf](http://eprints.umg.ac.id/9888/1/Soft%20file%20print.%20Monograf%20Media%20Lingkungan.pdf)
- Drs H Malayu S.P Hasibuan. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Edisi Revisi .
- Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, P. P. R., Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, R. A. S., Qurnia Fitriyatinur, Ayudia Popy Sesilia, I. M., & Idah Kusuma Dewi, S. B. (2023). 2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full _ compressed . pdf. 2021–2022.
- Gibran, M. F., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. 2, 110–118.
- Herdini, Y., Wijayati, D. T., & Kristyanto, A. (2022). Pengaruh Work Life Balanc e dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Perempuan di Puskesmas Keputih Surabaya. *Senima* 9, 56–70.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias Jurnal EMBA Vol . 10 No . 4 . November 2022 , Hal . 1480-1496. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.

- Izharuddin, M. (2024). Job Satisfaction, and Working Environment: Mediating Role of *Work-Life Balance* Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja: Peran Mediasi *Work-Life Balance*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1144–1149. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Junaidi. (2018). Transformasi Data Ordinal ke Interval dengan Microsoft Office Excel. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi: Seri Tutorial Analisis Kuantitatif*, 8(May 2015), 5–8.
- M, N. A., & Daud, A. (2021). *PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI WORK LIFE BALANCE PADA BPK PERWAKILAN PROVINSI*. 107–121.
- Madjidu, A., Idrus Usu, & Yakup. (2022). *ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI* *Alfan*. 5(1), 444–462.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2024). 2 1,2,. 10(20), 921–930.
- Manurung, A., Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Machdar, N. M. (2025). *STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI BERBASIS SUSTAINABILITY*. 1(2), 55–67.
- Marbun, A. B. C., Sihite, M., & Napitupulu, J. (2025). Peranan Kedisiplinan Kerja, Keseimbangan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2285–2293. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.842>
- Martizon, A., & Nengsih, M. K. (2025). *ANALISIS WORK LIFE BALANCE DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI LINGKUNGAN SATPOL PP BENGKULU SELATAN*. 6(2), 814–828.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA*. 3(5), 827–842.
- Pramesti, A., Arianti, N., & Nathaniel, R. (2024). *Peran Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas*. 7.
- Prof.H.Imam Ghozali, M.Com, Ph.D, C. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN Program IBM SPSS 26*. <https://id.scribd.com/document/785893656/Ghozali-2021>
- Rizki Amalia, S.STP, M. A. (2017). *PENEMPATAN DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI*. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/487/1/buku.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*. [http://121.121.140.173:8887/filessharing/kohasharedfolders/Organizational Behavior, Global Edition \(Stephen Robbins, Timothy Judge\) \(2024\).pdf](http://121.121.140.173:8887/filessharing/kohasharedfolders/Organizational%20Behavior,%20Global%20Edition%20(Stephen%20Robbins,%20Timothy%20Judge)%20(2024).pdf)
- Sandhi, putra nurhadi wayan, Ni, lestari eka nina putu, & Wayan, S. (2024). Analisis Work Life Balance, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Panca Dewata Singaraja- Bali. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 9(1), 2284–2549.
- Saputra, F., Ali, H., & Hadita, H. (2024). *Determinasi Produktivitas Karyawan : Analisis Work Life Balance, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2(4), 159–169.
- Sedarmayanti. (2017). *Lingkungan Kerja*.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. (2023). *Work-Life Balance: an Integrative Review Work-Life Balance: an Integrative Review. February 2017*. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sisca, E. C., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, M. B., MP., HengkiSimarmata, Munsarif, Muhammad, Simarmata, & Janner, H. P. S. E. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siti Putri Nur, S., Rizka Ayu, L., Eka Bagus Rahmad, L., & Riyan Sisiawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02(01), 43–60.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Tadu, I. A., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2024). *The Effect of Work-Life Balance and Burnout on The Work Productivity of Female Employees at The Bank NTT Kupang City Headquarters Koresponden : a) ingridadindatadu@gmail*. 1271–1278.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja*. <http://repository.uinsu.ac.id/12438/1/13>. Buku Produktivitas Kerja Dr. Candra Wijaya, M.Pd.pdf
- Yahya, R. Z., & Laura, N. (2024). *PENGARUH WORK FROM HOME DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MOTIVASI SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING*. 20–40.
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09.