

## ***The Influence of Work Ethics and Work-Life Balance in Increasing the Productivity of Millennial Generation Employees at PT Willbes Global***

### **Pengaruh Etika Kerja dan *Work-Life Balance* dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Generasi Milenial PT Willbes Global**

**Ertin Berliana Fuzi Rahayu<sup>1</sup>, Titin Hargyatni<sup>2</sup>**

Program Studi S1-Manajemen STIE STEKOM

<sup>1</sup>berlianaertin077@gmail.com, <sup>2</sup>titinhargyatni@rocketmail.com

#### **Abstract**

*In this research, we will look at how PT Willbes Global's millennial workers' work-life balance and ethics affect their productivity on the job. A quantitative survey methodology was used in the study, with 85 participants chosen using a purposive selection technique. With SPSS's multiple linear regression, we examined the data. Employee output is positively and significantly impacted by both work ethics and work-life balance, according to the findings. At the same time, all of the variation in productivity across workers may be explained by these two factors. Research shows that in order to get the most out of millennials, businesses need to focus on both aspects at once. There are a number of unexplored variables and limitations, such as the research population.*

**Keywords:** *Work Ethics, Work-Life Balance, Employee Productivity, Millennial Generation.*

#### **Abstrak**

Dalam penelitian ini, kami akan melihat bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan etika para pekerja milenial PT Willbes Global memengaruhi produktivitas mereka di tempat kerja. Metodologi survei kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan 85 partisipan dipilih menggunakan teknik seleksi bertujuan. Dengan regresi linier berganda SPSS, kami menganalisis data. Hasil kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh etika kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, menurut temuan. Pada saat yang sama, semua variasi produktivitas di antara para pekerja dapat dijelaskan oleh kedua faktor ini. Penelitian menunjukkan bahwa untuk mendapatkan hasil maksimal dari para milenial, bisnis perlu fokus pada kedua aspek tersebut sekaligus. Terdapat sejumlah variabel dan keterbatasan yang belum dieksplorasi, seperti populasi penelitian.

**Kata Kunci:** *Etika Kerja, Work-Life Balance, Produktivitas Karyawan, Generasi Milenial.*

### **1. Pendahuluan**

Pendekatan perusahaan terhadap manajemen sumber daya manusia telah berevolusi sebagai respons terhadap perubahan tempat kerja yang disebabkan oleh globalisasi dan kemajuan teknologi. Salah satu indikator yang jelas dari pergeseran ini adalah meningkatnya pengaruh generasi milenial di berbagai jenis bisnis.

Salah satu ukuran kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya adalah tingkat produktivitas di antara karyawannya. Produktivitas didefinisikan sebagai rasio output proses kerja terhadap inputnya, seperti yang dinyatakan oleh Gunawan et al. (2021). Ketika produktivitas tinggi, itu berarti pekerja efisien dan melakukan pekerjaan dengan baik. Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Namun demikian, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga serta meningkatkan produktivitas karyawan milenial, yang cenderung lebih sensitif terhadap lingkungan kerja dan kesejahteraan pribadi.

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas adalah etika kerja. Etika kerja mencerminkan sikap, nilai, dan norma yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Rumra et al. (2025), mengkarakterisasi etos kerja sebagai kumpulan prinsip yang mencakup ketekunan, pengendalian diri, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan seseorang. Etos kerja yang kuat merupakan indikator karyawan yang berdedikasi, dapat diandalkan, dan termotivasi. Meneliti hubungan antara etos kerja dan produktivitas sangat penting di era milenial, ketika nilai dan harapan seputar etos kerja sedang bergeser.

Di dunia korporat saat ini, menjaga keseimbangan kerja-hidup yang baik sama pentingnya dengan memiliki etos kerja yang kuat. Menjaga keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab profesional dan pribadi seseorang adalah salah satu definisi keseimbangan kerja-hidup (Rahmayati, 2021). Menurut kepercayaan umum, generasi milenial lebih menghargai keseimbangan kerja-hidup yang sehat daripada generasi sebelumnya. Mereka memprioritaskan kesehatan mental, kehidupan sosial, dan kebahagiaan secara keseluruhan di samping karier mereka. Kurangnya keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

Secara teoritis, hubungan antara etika kerja, *work-life balance*, dan produktivitas dapat dijelaskan melalui teori motivasi serta perilaku organisasi. Teori *self-determination* menyatakan bahwa individu akan lebih produktif ketika kebutuhan psikologis mereka terpenuhi, seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (Risman, 2023). Etika kerja yang tinggi mencerminkan internalisasi nilai kerja yang kuat, sedangkan *work-life balance* mendukung kesejahteraan psikologis individu. Dengan demikian, kedua variabel tersebut diyakini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

Semua variabel dalam penelitian ini membutuhkan definisi operasional yang lebih tepat. Integritas, tanggung jawab, dan disiplin adalah bagian dari etika kerja seseorang, yang merupakan kumpulan prinsip dan standar yang membentuk cara mereka bertindak dan berpikir saat bekerja. Ketika kehidupan profesional dan pribadi seseorang seimbang, mereka mampu memberikan perhatian dan upaya penuh pada masing-masingnya. Pada saat yang sama, produktivitas di tempat kerja mengacu pada seberapa baik pekerja mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sambil memenuhi atau melampaui semua tujuan.

Korelasi antara etika kerja dan output telah menjadi subjek beberapa penelitian sebelumnya. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh etika kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022) Etika kerja juga membantu meningkatkan kinerja organisasi, menurut Fairy et al. (2019). Di sisi lain, Respati et al. (2023) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, masih ada inkonsistensi dalam hasil penelitian sebelumnya. Menurut Kosasih (2025), keseimbangan kerja-hidup dapat memengaruhi produktivitas secara tidak langsung melalui faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan dedikasi organisasi, bukan secara langsung. Belum lagi sebagian besar literatur yang ada masih terbatas pada negara-negara industri atau industri tertentu, sehingga mengabaikan detail penting tentang tantangan yang dihadapi oleh bisnis-bisnis yang sedang berkembang di Indonesia.

Keterbatasan utama penelitian ini adalah tidak menyediakan model yang menggabungkan keseimbangan kerja-hidup dan etos kerja sebagai faktor independen yang menjelaskan produktivitas generasi milenial. Selain itu, belum banyak penelitian yang berfokus pada studi kasus manajemen sumber daya manusia di perusahaan tertentu; penelitian ini mengisi kekosongan dalam literatur dengan meneliti PT Willbes Global. Target penelitian ini, PT Willbes Global, adalah perusahaan manufaktur tekstil yang mempekerjakan sejumlah besar generasi milenial. Data awal menunjukkan bahwa beban kerja, fleksibilitas waktu, dan nilai-nilai pekerja semuanya berperan dalam naik turunnya produktivitas. Memiliki keseimbangan kerja-hidup yang sehat penting bagi sebagian individu, sementara yang lain menunjukkan etos kerja yang kuat namun kesulitan untuk sepenuhnya mengabdikan diri pada pekerjaan mereka. Pentingnya keseimbangan kerja-hidup yang sehat juga meningkat, menurut tren di seluruh dunia. Lebih dari 60% generasi milenial memandang keseimbangan kerja-hidup sebagai kriteria utama saat memilih karier, menurut penelitian Aura dan Hutahaeen (2024). Hal ini menunjukkan perlunya organisasi menyesuaikan praktik manajemen SDM mereka agar tetap kompetitif.

Alasan pemilihan judul penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, relevansi topik dengan kondisi aktual dunia kerja yang didominasi oleh generasi milenial. Kedua, pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Ketiga, adanya *research gap* yang memberikan peluang kontribusi akademik. Keempat, ketersediaan objek penelitian yang memungkinkan pengumpulan data secara empiris. Kelima Penelitian sebelumnya masih mengkaji variabel secara terpisah, sehingga belum banyak penelitian yang menguji pengaruh etika kerja dan *work-life balance* secara simultan terhadap produktivitas karyawan generasi milenial pada sektor manufaktur di Indonesia.

## **2. Metode**

### **Jenis Penelitian**

Untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara etika kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan produktivitas karyawan di PT Willbes Global, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini memungkinkan pengukuran yang objektif dan terukur (Sugiyono, 2023).

### **Waktu dan Lokasi Penelitian**

Kerangka waktu yang direncanakan untuk penelitian ini adalah Maret–Juni 2026. Pertanyaan dan observasi akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dengan penelitian. Alamat lokasi penelitian adalah PT Willbes Global, Belendung, Purwadadi, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41261.

### **Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Dalam definisi populasi, Yam & Taufik, (2021) menyatakan bahwa segala sesuatu yang dapat dilihat, dianalisis, dan ditarik kesimpulannya dianggap sebagai bagian dari populasi. 478 operator produksi yang bekerja di Gedung A di PT Willbes Global adalah subjek penelitian ini.

Karena pada umumnya tidak praktis untuk mengamati setiap individu dalam populasi besar, subset representatif dipilih. Rashid, (2022), menyatakan bahwa untuk mendapatkan representasi yang baik dari seluruh populasi, sampel dipilih menggunakan metode tertentu. Rumus Slovin digunakan untuk mendapatkan ukuran sampel untuk penelitian ini.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel yang dibutuhkan.

$N$  = Jumlah total populasi

$e$  = *Margin of error* 10%

Berdasarkan rumus ini, perhitungan sampel dilakukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}, n = \frac{478}{1 + 478 \cdot (0,10)^2}, n = \frac{478}{1 + 478 \cdot 0,01}, n = \frac{478}{5,78}, \quad n = 82,7$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh ukuran sampel sebanyak 82,7 responden. Untuk mempermudah proses pengumpulan data sekaligus mengantisipasi adanya kuesioner yang tidak terisi secara lengkap atau tidak memenuhi kriteria analisis, jumlah sampel kemudian dibulatkan menjadi 85 responden. Sugiyono, (2023). Kriteria tersebut adalah:

1. Karyawan yang bekerja di PT Willbes Global
2. Karyawan milenial yang berusia 30 – 45 Tahun
3. Karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional harian,

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data penelitian ini berasal dari kuesioner, yaitu serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan tanggapan berdasarkan pengalaman dan sudut pandang subjektif masyarakat (Abdul Mukhyi, 2023). Responden dapat mengisi survei kapan pun mereka mau berkat Google Forms yang dikirim melalui WhatsApp. Untuk memastikan temuan penelitian sistematis dan dapat diandalkan, data diproses menggunakan SPSS untuk memverifikasi reliabilitas, validitas, asumsi klasik, analisis regresi, dan pengujian hipotesis.

### **Sumber Data**

Baik sumber informasi primer maupun sekunder digunakan untuk penelitian ini. Data yang dikumpulkan dari orang-orang yang mengisi survei atau bentuk pengumpulan data primer lainnya dikenal sebagai "data primer" Sugiyono, (2023). Tanggapan anggota staf terhadap kuesioner menjadi tulang punggung penelitian ini.

Sugiyono, (2023) endefinisikan data sekunder sebagai informasi yang tidak berasal dari peserta penelitian itu sendiri, melainkan dari sumber yang sudah ada sebelumnya. Publikasi, buku, artikel, dan makalah penelitian dari lembaga terkait menyediakan data sekunder untuk penelitian ini, yang menawarkan informasi lebih lanjut tentang PT Willbes Global. Data ini mencakup temuan penelitian masa lalu yang relevan dan elemen yang memengaruhi kinerja karyawan.

### 3.Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

Untuk memberikan gambaran umum tentang ciri-ciri responden, penelitian ini menyajikan data deskriptif. Metode analisis penelitian bergantung pada informasi deskriptif ini, yang membantu menjelaskan keadaan dan karakteristik responden.

#### Karakteristik Responden

Karyawan PT Willbes Global diuraikan berdasarkan jenis kelamin, rentang usia, dan tingkat pendidikan dalam penelitian ini:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

| Karakteristik Responden |               |                  |              |
|-------------------------|---------------|------------------|--------------|
| Kategori                | Keterangan    | Jumlah Responden | Valid Persen |
| Jenis Kelamin           | Laki-Laki     | 23               | 27,1%        |
|                         | Perempuan     | 62               | 72,9%        |
| Umur                    | 30-35 Tahun   | 26               | 30,6%        |
|                         | 31-40 Tahun   | 39               | 45,9%        |
|                         | 41-45 Tahun   | 20               | 23,5%        |
| Pendidikan Terakhir     | SD/Sederajat  | 8                | 9,4%         |
|                         | SMP/Sederajat | 13               | 15,3%        |
|                         | SMA/Sederajat | 54               | 63,5%        |
|                         | S1/Sederajat  | 10               | 11,8%        |
| Total                   |               | 85               | 100%         |

Sumber Data : Output SPSS di olah 2026

Berdasarkan Tabel 3, karakteristik responden PT Willbes Global ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (72,9%), sedangkan laki-laki (27,1%). Dari sisi usia, kelompok 31–40 tahun merupakan jumlah terbanyak, yaitu 45,9%, diikuti kelompok 30–35 tahun (30,6%) dan 41–45 tahun (23,5%). Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan SMA/Sederajat (63,5%), kemudian SMP/Sederajat sebanyak 13 orang (15,3%), S1/Sederajat sebanyak 10 orang (11,8%), dan SD/Sederajat sebanyak 8 orang (9,4%).

#### Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 25 untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen penelitian. Dengan membandingkan nilai  $r$  yang dihitung dengan nilai  $r$  tabel, pengujian validitas dilakukan. Di mana  $n$  mewakili jumlah sampel dan  $k$  mewakili jumlah konstruk, nilai derajat kebebasan ( $df$ ) sama dengan  $n$  dikurangi  $k$ . Dengan  $\alpha$  0,1 dan derajat kebebasan ( $df$ ) 85, penelitian ini menghasilkan  $r$  tabel = 0,179. Setiap butir pertanyaan dianggap sah jika  $r$  yang dihitung lebih besar dari  $r$  tabel dan memiliki nilai positif. Berikut hasil pengujian validitasnya:

**Tabel 2.** Hasil Uji Valid Kepercayaan

| Variabel         | pertanyaan | $r$ hitung | $r$ tabel | Keputusan |
|------------------|------------|------------|-----------|-----------|
| Etika Kerja (X1) | X1.1       | 0,787      | 0,179     | Valid     |
|                  | X1.2       | 0,630      | 0,179     | Valid     |
|                  | X1.3       | 0,723      | 0,179     | Valid     |

|                               |      |       |       |       |
|-------------------------------|------|-------|-------|-------|
|                               | X1.4 | 0,706 | 0,179 | Valid |
|                               | X1.5 | 0,851 | 0,179 | Valid |
| <i>Work-Life Balance</i> (X2) | X2.1 | 0,756 | 0,179 | Valid |
|                               | X2.2 | 0,770 | 0,179 | Valid |
|                               | X2.3 | 0,608 | 0,179 | Valid |
|                               | X2.4 | 0,750 | 0,179 | Valid |
|                               | X2.5 | 0,804 | 0,179 | Valid |
| Produktivitas Karyawan (Y)    | Y.1  | 0,683 | 0,179 | Valid |
|                               | Y.2  | 0,727 | 0,179 | Valid |
|                               | Y.3  | 0,700 | 0,179 | Valid |
|                               | Y.4  | 0,660 | 0,179 | Valid |
|                               | Y.5  | 0,719 | 0,179 | Valid |

Sumber Data : Output SPSS di olah 2026

Uji validitas, yang dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 25, ditunjukkan pada Tabel 4. Pada tingkat signifikansi 0,1, nilai  $r$  yang dihitung dibandingkan dengan nilai  $r$  pada tabel (0,179). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini semuanya sah karena nilai  $r$  yang diestimasi untuk semua pertanyaan (X1.1 hingga Y.5) lebih besar dari nilai  $r$  pada tabel.

### Uji Reliabilitas

Penulis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 25 untuk menilai keandalan instrumen. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji reliabilitas:

**Tabel 3.** Hasil Statistik Uji Reliabilitas

| Variabel                      | Cronbach's Alpha | Keputusan |
|-------------------------------|------------------|-----------|
| Etika Kerja (X1)              | 0,794            | Reliabel  |
| <i>Work-Life Balance</i> (X2) | 0,789            | Reliabel  |
| Produktivitas Karyawan(X3)    | 0,735            | Reliabel  |

Sumber Data : Output SPSS di olah 2026

Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25, hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 5. Reliabilitas instrumen ini untuk tujuan penelitian ditunjukkan oleh nilai Alpha Cronbach yang lebih dari 0,7 untuk tiga variabel yang diperiksa: etos kerja (0,794), keseimbangan kerja-hidup (0,789), dan produktivitas karyawan (0,735).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25, penulis melakukan uji normalitas pada uji Kolmogorov-Smirnov. Lihat tabel berikut untuk hasil uji normalitas:

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

| Unstandardized Residual |       |
|-------------------------|-------|
| N                       | 100   |
| Kolmogorov-Smirnov Z    | 0,076 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)  | 0,200 |

Sumber Data : Output SPSS di olah 2026

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Nilai Kolmogorov-Smirnov yang substansial sebesar  $0,200 > 0,05$  terlihat pada hasil SPSS. Dengan demikian, data residual sesuai dengan asumsi distribusi normal.

### Uji Multikolineritas

Penulis menggunakan IBM SPSS Statistics 25 untuk melakukan uji multikolineritas. Tabel berikut menampilkan hasil uji multikolineritas:

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolineritas

| Model                  | Colinearity Statistics |       |
|------------------------|------------------------|-------|
|                        | Tolerance              | VIF   |
| Etika Kerja (X1)       | 0,472                  | 2,118 |
| Work-Life Balance (X2) | 0,472                  | 2,118 |

Sumber Data : Output SPSS di olah 2026

Hasil pengujian tidak menunjukkan adanya multikolineritas, karena nilai toleransi multikolineritas lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,0, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 7 di atas.

### Uji Heteroskedastisitas

Penulis melakukan pengujian heteroskedastisitas menggunakan IBM SPSS Statistics 25. Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil pengujian heteroskedastisitas:

**Tabel 6.** Uji Heteroskedastisitas

| Spearman's rho         |    |                 |
|------------------------|----|-----------------|
| N                      | 85 | Sig. (2-tailed) |
| Etika Kerja (X1)       |    | 0,520           |
| Work-Life Balance (X2) |    | 0,132           |

Sumber Data : Output SPSS di olah 2026

Variabel etos kerja (X1) dan keseimbangan kerja-hidup (X2) memiliki nilai p masing-masing 0,520 dan 0,132, menurut Tabel 8. Tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan didukung oleh fakta bahwa kedua nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi tersebut sesuai untuk penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menggunakan IBM SPSS Statistics 25, penulis melakukan pengujian untuk analisis regresi linier berganda. Tabel berikut menampilkan hasil analisis regresi linier berganda:

**Tabel 7.** Hasil Koefisien Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 3.728                       | 1.337      |                           | 2.789 | .007 |
|       | Etika Kerja       | .283                        | .094       | .258                      | 3.014 | .003 |
|       | Work-Life Balance | .551                        | .074       | .641                      | 7.490 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber Data : Output SPSS di olah 2026

$$Y = 3,728 + 0,283 X1 + 0,551 X2 + e$$

Adapun penjelasan adalah sebagai berikut :

- a. Saat melihat hasil regresi untuk Produktivitas Karyawan, koefisien konstanta adalah 3,728, yang bernilai positif.
- b. Dengan asumsi semua variabel lain tetap sama, peningkatan 1% dalam etos kerja berdampak positif pada produktivitas karyawan sebesar 0,283%, menurut koefisien regresi 0,283 untuk etos kerja (X1).
- c. Dengan koefisien regresi 0,551 untuk Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), kita dapat melihat bahwa ada peningkatan 0,551% dalam Produktivitas Karyawan untuk setiap peningkatan 1% dalam Keseimbangan Kehidupan Kerja.

## Uji Hipotesis

### Uji T

Untuk menguji Uji T, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics 25. Adapun hasil pengujian Uji T dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 8.** Nilai Uji T

|       |                   | Coefficients <sup>a</sup>        |            |                                   |       |      |
|-------|-------------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| Model |                   | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error | Standardized Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
| 1     | (Constant)        | 3.728                            | 1.337      |                                   | 2.789 | .007 |
|       | Etika Kerja       | .283                             | .094       | .258                              | 3.014 | .003 |
|       | Work-Life Balance | .551                             | .074       | .641                              | 7.490 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber Data : Output SPSS di olah 2026

Dengan 85 responden dan nilai t sebesar 1,663, berikut adalah dampak parsial dari faktor independen terhadap variabel dependen:

1. Nilai t sebesar 3,14 > 1,663 dihitung untuk variabel Etos Kerja (X1), dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05 ditentukan. Dengan demikian, kita menerima Ha dan menolak H0, yang menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) memiliki nilai t sebesar 7,490, yang lebih tinggi dari nilai t kritis 1,663, menurut temuan uji parsial (uji t). Selain itu, nilai p kurang dari 0,05, yaitu 0,000. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja secara signifikan mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Ha) dan menolak (H0).

### UJI F

Untuk menguji Uji F, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics 25. Adapun hasil pengujian Uji F dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 9. Nilai Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 445.115        | 2  | 222.558     | 103.752 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 175.897        | 82 | 2.145       |         |                   |
|                    | Total      | 621.012        | 84 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Etika Kerja

Sumber Data : Output SPSS di olah 2026

Menurut Sugiyono (2020), 85 partisipan penelitian menghasilkan nilai F sebesar 2,483. Sementara itu, nilai F yang dihitung adalah 103,752, yang berarti lebih tinggi dari nilai F sebenarnya. Selain itu, kami mampu memperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menyebabkan kami menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian, etos kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sama-sama memiliki peran utama dalam menentukan produktivitas karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Penulis menggunakan IBM SPSS Statistics 25 untuk memeriksa nilai  $R^2$ , atau Koefisien Determinasi. Tabel berikut menampilkan kesimpulan yang diambil dari uji  $R^2$ :

**Tabel 10. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                 |                              |
|----------------------------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .847 <sup>a</sup> | .717     | .710            | 1.465                        |

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber Data : Output SPSS di olah 2026

Jika digabungkan, faktor etika kerja dan keseimbangan kehidupan kerja menjelaskan 71% varians dalam produktivitas karyawan, menurut uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Di sisi lain, paradigma penelitian ini tidak menjelaskan atau memperhitungkan 29% sisanya.

### Pembahasan

#### Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Milenial PT Willbes Global

Nilai 0,283 untuk variabel Etos Kerja ditemukan dalam analisis regresi. Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, angka ini menunjukkan bahwa, untuk setiap peningkatan 1% dalam etos kerja, produktivitas diprediksi meningkat sebesar 0,283%. Menurut temuan ini, etos kerja yang kuat meningkatkan efisiensi di tempat kerja. Pekerja dari generasi milenial akan paling produktif jika mereka memiliki etos kerja yang kuat.

Pernyataan bahwa etos kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas melalui penerapan disiplin, akuntabilitas, kejujuran, dan dedikasi terhadap pekerjaan didukung oleh hasil penelitian ini (modifikasi referensi penelitian sebelumnya). Dengan demikian, kami menerima hipotesis nol ( $H_1$ ) dari penelitian ini.

## **Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Milenial PT Willbes Global**

Keseimbangan Kerja-Kehidupan (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,551, menurut data pada Tabel 9. Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, angka ini menunjukkan bahwa, rata-rata, produktivitas pekerja meningkat 0,551% untuk setiap peningkatan 1% dalam keseimbangan kerja-kehidupan. Temuan ini memberikan bukti lebih lanjut bahwa keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat dikaitkan dengan output yang lebih tinggi dari pekerja. Kapasitas karyawan untuk mencapai keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat berbanding lurus dengan output mereka di tempat kerja.

Menerapkan keseimbangan kerja-kehidupan yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan (Renaldo & Agustiyani, 2025; Mutiara & Rulianti, 2026). Oleh karena itu, kami menerima hipotesis kedua (H2) dari penelitian ini.

## **Pengaruh Etika Kerja dan *Work-Life Balance* Secara Bersama Terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Milenial PT Willbes Global**

Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Etika Kerja keduanya memiliki dampak substansial pada produktivitas, menurut uji simultan (uji F). Dengan nilai p 0,000 dan R<sup>2</sup> 0,717, kita dapat melihat bahwa kedua variabel ini menjelaskan 71% varians produktivitas di tempat kerja, dengan 29% disebabkan oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini.

Menurut hasil ini, kombinasi keseimbangan kehidupan kerja dan etika kerja memiliki dampak yang lebih besar pada produktivitas karyawan daripada masing-masing faktor secara terpisah. Etika kerja yang kuat dan kemampuan untuk menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah dua faktor yang berkontribusi pada tingkat produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Gibran & Abduh, 2024) dan (Rahmayati, 2021), yang berpendapat bahwa etika kerja dan keseimbangan kehidupan kerja generasi milenial merupakan elemen penting yang mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) penelitian ini benar.

### **3. Kesimpulan**

#### **Kesimpulan**

Penelitian membuktikan bahwa peningkatan etika kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas karyawan generasi milenial.

#### **Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan untuk PT Willbes Global dan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

### 1. Pengembangan Etika Kerja

- a. Mengadakan pelatihan etika kerja secara rutin yang menekankan disiplin, tanggung jawab, integritas, dan kerja keras.
- b. Menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan bagi karyawan yang menunjukkan etika kerja tinggi, misalnya melalui *Employee of the Month* atau *reward* berbasis kinerja.
- c. Menumbuhkan budaya kerja positif melalui role model, mentoring, dan komunikasi internal yang menekankan nilai profesionalisme.

### 2. Peningkatan *Work-Life Balance*

- a. Menyediakan fleksibilitas jam kerja, seperti *work from home* sebagian waktu, *shift* yang menyesuaikan kebutuhan karyawan, atau fleksibilitas cuti, untuk menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.
- b. Memberikan fasilitas pendukung kesejahteraan karyawan, misalnya program kesehatan mental, olahraga, atau konseling, agar karyawan dapat mengelola stres dan tetap produktif.
- c. Mengembangkan kebijakan yang memperhatikan kebutuhan keluarga karyawan, misalnya cuti untuk urusan keluarga atau dukungan anak, sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.

### 3. Integrasi Etika Kerja dan *Work-Life Balance*

- a. Menggabungkan program pengembangan etika kerja dengan inisiatif *work-life balance* sehingga kedua aspek dapat saling memperkuat. Misalnya, pelatihan manajemen waktu yang menekankan disiplin sekaligus menjaga keseimbangan hidup.
- b. Memanfaatkan evaluasi kinerja secara holistik yang mempertimbangkan produktivitas, etika kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai indikator utama.
- c. Membentuk tim HR khusus yang memonitor dan memberikan rekomendasi terkait etika kerja dan *work-life balance*, serta menyesuaikan strategi manajemen SDM sesuai karakteristik generasi milenial.

### 4. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Faktor tambahan, seperti motivasi intrinsik, tingkat gaji, dan lingkungan kerja, dapat dimasukkan dalam studi di masa mendatang sebagai pengaruh potensial terhadap produktivitas.
- b. Untuk menarik kesimpulan yang luas tentang dampak etika kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas, diperlukan studi yang melibatkan partisipan dari berbagai perusahaan atau industri.
- c. Untuk melacak dampak keseimbangan kehidupan kerja dan etika kerja terhadap produktivitas dari waktu ke waktu, studi longitudinal dapat dirancang.

### 4. Daftar Pustaka

- Abdul Mukhyi, M. (2023). *Metodologi Penelitian Panduan Praktis Penelitian Yang Efektif* (1).
- Akbar, F. M., & Zona, M. A. (2025). The Effect Of Work-Life Balance On Employee Well-Being Mediated By Job Stress. 9(1), 84–93. <https://doi.org/10.36526/js.v3i2.4982>
- Aura, R. R., & Hutahaeen, E. S. H. (2024). Pengaruh work life balance terhadap

- kepuasan kerja pada generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4).
- Behavior, O., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later. 25–53.
- Dahal, R. K., Chalise, M., Ghimire, B., & Karki, D. (2025). Work-Life Balance , Social Exchange , and Service Performance : Insights from Nepalese Commercial Banking. 12(6), 97–111. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2025.0606>
- Darmayanti. (2024). Work-Life Balance- A Systematic Literatur Review. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/isc-beam/article/view/61622>
- Dewi, A. K., & Elyadi, R. (2025). Analisis Work-Life Balance Karyawan Koffness The Bistro Semarang. 1(8), 14–25. <https://journal.unika.ac.id/index.php/praxis/article/view/14249>
- Fairy, S. N. P. O., Yudana, M., & Divayana, D. G. H. (2019). Kontribusi gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja guru, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 125–131.
- Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 6(1), 110–131.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial least squares, konsep Teknik dan aplikasi menggunakan program smart PLS 4.0 untuk penelitian empiris (8th ed.)*. penerbit yoga pratama.
- 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. [https://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/3182](https://ejurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/3182)
- Gunawan, A., Kusnadi, & Hamdani. (2021). Analisis produktivitas tenaga kerja dengan metode Marvin E. Mundel pada CV. Mulia Tata Sejahtera. *Jurnal Serambi Engineering*, 6(3), 2135–2143.
- Ismail, D., Santoso, A., & Safirin, M. T. (2025). The Influence of Job Demand and Job Resources on Job Satisfaction Mediated by Work-Life Balance Among Employees at PT . Daya Tani Sembada ( Rice Milling ). 7(1), 1–8.
- Kosasih, N. (2025). Work-life balance, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja karyawan milenial. *Manajemen Dewantara*, 9(3)
- Lusmasari, A., Mafra, N. U., & Darmawati, T. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring Palembang. 17(2), 491–503.
- Marsyanda, E. O., Rozaq, K., & Surabaya, U. N. (2021). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 12, 607–621.
- Mutiara, S., & Rulianti, E. (2026). Employee Engagement , Work-Life Balance , and Workforce Productivity : Evidence from Indonesian Manufacturing Employees. 03(01), 29–38. <https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/RJMSS/article/view/1164>
- Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., & Lil, R. (2023). Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( Literature Review ).
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(2), 129–141.

- Rashid, F. (2022). *Buku Metode penelitian Fathor Rasyid*.
- Renaldo, R., & Agustiyani, V. P. (2025). Peran Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Karyawan. *02(02)*, 37–44. <https://synergizejournal.org/index.php/JREMP/article/view/209>.
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). *Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan: Peran mediasi kepuasan kerja*. *10(2)*, 179–197.
- Risman. (2023). Motivasi dan kinerja karyawan: Sebuah tinjauan literatur. *Economics and Digital Business Review*, *4(2)*, 464–484.
- Rumra, A. S., Rahawarin, M. A., & Zacharias, T. (2025). Pengaruh integritas pegawai, etika kerja, dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai di cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru. *Jurnal Ilmiah Global Education*, *6(3)*, 1771–1783.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryadi, & Karyono. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, *5(1)*, 85–95
- Tanjung, T. A., & Ambarita, R. (2023). Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja. *1(3)*, 164–176.
- Wahidah, Z., Sumartik, S., & Andriani, D. (2023). Image : Jurnal Riset Manajemen The Impact of Work Environment , Work Ethics , and Reward on Increasing Employee Productivity with Work Discipline as Intervening Variable. *12(2)*, 291–303. <https://ejournal.upi.edu/index.php/image/article/view/75281>
- Wardhana. (2025). Pengaruh Budaya Kerja, Etika Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *25(5)*. <https://cibangsa.com/index.php/musytari/article/view/4117>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, *3(2)*, 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>