

## **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kelelahan Fisik Terhadap Produktivitas dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Bagian Produksi PT Logam Multi Bogor**

### ***The Effect of Work-Life Balance and Physical Fatigue on Productivity with Motivation as an Intervening Variable in the Production Department of PT Logam Multi Bogor***

**Indah Ayu Kusumaningrum<sup>1</sup>, Sri Harini<sup>2</sup>, Erni Yuningsih<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda  
<sup>1</sup>c.2110284@unida.ac.id, <sup>2</sup>sri.harini@unida.ac.id, <sup>3</sup>erni.yuningsih@unida.ac.id

#### **Abstract**

*This study aims to determine the direct, indirect, and total effects of work-life balance and physical fatigue on productivity, with motivation as an intervening variable mediating the relationship between work motivation and productivity at PT Logam Multi Bogor. The population in this study was 163 operational employees at PT Logam Multi Bogor. A sample of 150 people was drawn using a saturated sampling technique with the Path Analysis method. The questionnaire was tested for validity, reliability, and classical assumptions. The analytical methods used in this study were descriptive and verification methods with a quantitative approach. The results showed that employee work-life balance positively affected productivity, while physical fatigue negatively affected productivity. Motivation directly mediated the effect of work-life balance on productivity. Physical fatigue also mediated the direct effect of work-life balance on productivity.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Physical Fatigue, Productivity, Motivation.*

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan fisik terhadap produktivitas dengan motivasi sebagai variabel intervening yang memediasi antara motivasi kerja terhadap produktivitas PT Logam Multi Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operasional PT Logam Multi Bogor yang terdiri dari 163 karyawan. Pengambilan sampel berjumlah 150 orang yang dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan metode *Path Analysis*. Kuesioner teruji dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode dekriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan motivasi, variabel kelelahan fisik berpengaruh negatif terhadap produktivitas dengan motivasi. Variabel motivasi mampu memediasi pengaruh secara langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas. Variabel kelelahan fisik mampu memediasi pengaruh secara langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas.

**Kata kunci:** Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kelelahan Fisik, Produktivitas, Motivasi.

## **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama, meliputi semua karyawan dan staf berkontribusi pada operasional perusahaan. SDM memiliki peran krusial sebagai penggerak dan pengelola faktor produksi, serta memiliki potensi yang dapat ditingkatkan untuk meningkatkan produktivitas. Sumber daya manusia dipahami sebagai ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja untuk mencapai *efektivitas* dan *efisiensi*. Tujuannya adalah mendukung pencapaian tujuan

perusahaan, karyawan secara keseluruhan, manajemen ini meliputi berbagai aspek seperti perencanaan, pengadaan, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Hasibuan, 2019).

Produktivitas adalah kemampuan individu, sistem, atau perusahaan dalam menghasilkan barang atau layanan dengan menggunakan sumber daya secara optimal dan efisien. Produktivitas adalah kemampuan individu atau jasa dengan penggunaan sumber daya yang optimal. Ini diukur dengan membandingkan output yang dihasilkan dan input yang digunakan dalam proses produksi (Saleh dan Utomo, 2018). Di PT Logam Multi Bogor, produktivitas terwujud dari target produktivitas yang telah ditetapkan. Produktivitas dapat diartikan rasio antara *output* (hasil produksi) dan input (sumber daya yang digunakan), di mana *output* mencakup produk yang dihasilkan, sedangkan *input* terdiri dari tenaga kerja, bahan baku, mesin, dan energi.

Salah satu faktor mempengaruhi produktivitas adalah motivasi. Motivasi merupakan sebuah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Kekuatan yang memicu semangat kerja individu, mendorong kolaborasi yang efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan, motivasi meliputi kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, perkembangan pribadi, serta lingkungan kerja positif (Sutrisno, 2019).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan tidak langsung terhadap produktivitas kerja. Keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting dalam mengurangi kelelahan disik yang dapat mengurahi produktivitas. Saat individu berhasil mengelola waktu antara pekerja dan kehidupan pribadi, karyawan mengalami penurunan stres dan meningkatkan motivasi, yang berfungsi sebagai variabel mediasi. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Herawati dan Firdaus (2022).

Salah satu faktor mempengaruhi produktivitas, motivasi dan keseimbangan kehidupan kerja adalah kelelahan fisik. Kelelahan fisik adalah kondisi yang ditandai oleh kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berlebihan. Hal ini terjadi ketika individu merasa tidak mampu memenuhi harapan, sering kali disebabkan oleh beban kerja yang berat dan kurangnya dukungan. Kelelahan fisik merupakan kondisi di mana karyawan mengalami kekurangan energi dan merasakan kelelahan yang berkepanjangan. Gejala yang mencukupi kelelahan fisik seperti mual, sakit kepala, insomnia, dan perubahan nafsu makan.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kelelahan fisik memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas. Keseimbangan yang baik dalam kehidupan kerja dapat meningkatkan motivasi, sedangkan kelelahan fisik cenderung mengurangi motivasi. Motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kedua faktor ini dengan produktivitas.

Bagian operasional produksi pada PT Logam Multi Bogor, terdapat 150 karyawan. Jam kerja pada PT Logam Multi Bogor pada 08.00-16.00, total produktivitas maksimal dari seluruh karyawan operasional mencapai 90 ton sedangkan rata-rata produktivitas pada PT Logam Multi Bogor hanya mendapatkan 80,63 ton perjam.

Disebabkan pada motivasi yang rendah mengakibatkan kurangnya inspirasi dan fokus, sementara ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres yang mengurangi semangat kerja. Selain itu, kelelahan fisik mengganggu kemampuan individu untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas efisien.

PT Logam Multi Bogor data produktivitas karyawan rata-rata 80,63 unit dan selama satu tahun menunjukkan produktivitas yang tidak stabil, dengan target produktivitas 90 ton perjam. Produktivitas karyawan mengalami naik turun yang cukup besar dari satu bulan ke bulan lainnya, sehingga produktivitas secara keseluruhan belum mempetargetkan. Meskipun begitu, terdapat peningkatan yang signifikan pada bulan Januari dengan nilai produktivitas mencapai 87,5 ton/jam, namun pada bulan November terjadi penurunan hingga 73,40 ton/jam. Penurunan pada bulan Maret dan Agustus memiliki sebab tingkat kesulitan tugas kompleks atau menuntur secara fisik, kelelahan fisik dengan jadwal kerja yang padat menyebabkan penurunan sementara dalam produktivitas, dan ada ketidakseimbangan kehidupan kerja karyawan yang merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan kegiatan pribadi.

Hasil survei di PT Logam Multi Bogor menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan tergolong rendah. Sekitar 55% karyawan tidak termotivasi berdasarkan indikator seperti kepuasan kerja, prestasi, peluang karier, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Sebanyak 72% karyawan menyatakan tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini, dan 67% merasa kesulitan mencapai target kinerja. Lebih dari separuh karyawan juga menilai peluang karier terbatas dan merasa kontribusi mereka kurang dihargai. Selain itu, hampir 60% karyawan tidak mendapatkan kesempatan pelatihan. Temuan ini menandakan perlunya perbaikan dalam sistem dukungan, pengakuan, dan pengembangan karier untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

PT Logam Multi Bogor, yang beroperasi di Bogor, menetapkan target bulanan rata-rata sebesar 90 ton per bulan untuk produksi suku cadang otomotif, terutama. Target ini menunjukkan dedikasi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas produk, serta memenuhi kebutuhan pasar yang terus meningkat. Dengan manajemen yang solid dan fokus pada perbaikan berkelanjutan, PT Logam Multi Bogor berupaya untuk mencapai kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional yang maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu keseimbangan kehidupan kerja. Jam kerja karyawan dimulai pada pukul 8.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB. Pada PT Logam Multi Bogor terdapat dua shift jam kerja, dengan 8 jam. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk mengatur hubungan antara pekerja dan majikan, serta memberikan perlindungan bagi pekerja agar dapat hidup dengan layak. Undang-undang ini mencakup aspek-aspek seperti jam kerja, istirahat, cuti, dan hak-hak pekerja lainnya.

Keseimbangan kehidupan kerja di PT Logam Multi Bogor menunjukkan bahwa terdapat rata-rata 62% karyawan tidak keseimbangan kehidupan kerja dengan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan, dengan 70% karyawan mengungkapkan bahwa tidak cukup waktu melakukan aktivitas pribadi di luar jam kerja. Hanya 23% yang merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini menunjukkan perlu upaya untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi karyawan di bagian operasional. Karyawan pun merasa terlibat secara emosional dalam pekerjaan yang sebesar 60%. Terdapat juga karyawan merasa tidak puas dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sebesar 77%.

Selain faktor keseimbangan kehidupan kerja yang mempengaruhi produktivitas yaitu kelelahan fisik. Saat karyawan mengalami tuntutan pekerjaan yang melebihi

kemampuannya, hal ini dapat mengakibatkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, serta stres yang berlangsung lama. Faktor kedua dukungan sosial berfungsi sebagai penyangga terhadap stres, dan semakin rendah dukungan yang diterima, semakin besar risiko kelelahan fisik yang dialami. Faktor ketiga konflik ditempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap kelelahan fisik, terutama ketika seseorang menghadapi tuntutan yang bertentangan dalam perannya. Situasi ini dapat mengakibatkan kelelahan. Data pengukuran tingkat kelelahan fisik karyawan PT Logam Multi Bogor menyajikan temuan yang signifikan.

Banyak karyawan yang mengalami kelelahan dan absen, maka produksi cenderung menurun. Ini menandakan bahwa selain faktor jam kerja, kondisi fisik dan mental karyawan juga sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Untuk mengatasi kelelahan emosional perusahaan sebaiknya mempertimbangkan, yaitu melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan dan menyesuaikan jika diperlukan, menciptakan saluran komunikasi yang memungkinkan karyawan untuk menyampaikan keluhan atau masukan.

Oleh karena itu, penelitian yang berjudul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kelelahan Fisik terhadap Produktivitas dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening” memiliki kebaruan karena mengkaji hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan fisik terhadap produktivitas dengan motivasi sebagai variabel intervening menggunakan metode path analysis.

## **2. Kajian Pustaka**

### **Sumber Daya Manusia (SDM)**

SDM adalah individu yang berkerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM tidak hanya berfungsi sebagai elemen pasif, melainkan sebagai *asset* yang perlu dioptimalkan melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan (Susan, 2019).

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

MSDM adalah proses yang terdiri dan perencanaan, perorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Mutiara, 2020).

### **Produktivitas**

Produktivitas merupakan indikator penting dalam dunia bisnis yang menunjukkan seberapa baik suatu organisasi menggunakan sumber daya yang ada untuk menghasilkan output. Dengan kata lain, produktivitas adalah ukuran efisiensi dalam proses produksi (Saleh dan Utomo, 2018).

### **Motivasi**

Motivasi kerja, adalah faktor yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu, berperan sebagai pendorong perilaku. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif (Sutrisno, 2019).

### **Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Keseimbangan kehidupan kerja menyatakan bahwa kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga merupakan inti dari konsep keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan ini penting untuk mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, dan menjaga hubungan yang sehat dengan keluarga (Badrianto, 2021).

### **Kelelahan Fisik**

Kelelahan fisik merupakan di mana individu mengalami kekurangan energi dan merasakan kelelahan yang berpanjangan. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, meningkatkannya kesalahan, serta perasaan tidak berdaya meskipun tidak ada masalah fisik yang jelas (Baron dan Greendberg, 2019).

## **3. Metode**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif dan verifikatif melalui survey. Metode deskriptif untuk menggambarkan kondisi atau nilai dari satu atau lebih variabel secara berpisah. Sedangkan metode verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2018)

Metode yang digunakan metode *Path Analysis* yang dilakukan dengan pengumpulan data perumusan pertanyaan penelitian dan pengumpulan data, *path analysis* merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda yang digunakan untuk memperkirakan hubungan kausal antar variabel, metode ini memungkinkan peneliti untuk menguji model kausal yang didasarkan pada teori, dengan menekankan hubungan antara variabel penyebab (*eksogen*) dan Pendekatan variabel akibat (*endogen*). Analisis jalur dapat menunjukkan baik hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel mediasi (Ghozali, 2020).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Metode ini memungkinkan penelitian untuk menganalisis pengaruh langsung, yaitu dampak langsung dari satu variabel lain, serta pengaruh tidak langsung, yaitu dampak langsung dari satu variabel ke variabel lain, serta pengaruh tidak langsung, yang melibatkan satu atau lebih variabel perantara yang memediasi hubungan tersebut. Analisis ini sering disajikan dalam bentuk diagram jalur yang menggambarkan arah pengaruh variabel dengan panah, memudahkan pemahaman tentang interksi antar variabel dalam model kausal (Sugiyono, 2019).

### **Unit Analisis, Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **Unit Analisis dan Populasi**

Unit analisis merujuk pada satuan yang menjadi fokus dalam suatu penelitian, yang dapat berupa individu, kelompok, objek, atau konteks sosial tertentu. Dalam penelitian ini, unit analisisnya yaitu karyawan PT Logam Multi Bogor yaitu sebanyak 150 karyawan. Populasi merupakan keseluruhan objek yang menjadi fokus penelitian, yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi berfungsi sebagai dasa untuk menarik kesimpulan dari penelitian. Populasi menjadi dua katagori yaitu populasi teoritis yang ditentukan secara kualitatif, dan populasi yang tersedia, yang dapat diukur secara

kuantitatif (Margono, 2021). Dalam penelitian ini, populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan operasional PT Logam Multi Bogor.

**Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam penelitian. Sampel adalah bagian populasi yang memiliki karakteristik serupa. Dalam penelitian, sampel digunakan untuk mewakili populasi agar hasilnya digeneralisasi (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan, ukuran sampel yang optimal untuk penelitian berkaisar antara 30 hingga 500 individu, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat (Sugiyono, 2019).

Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini dipilih untuk menimalkan kesalahan dalam generalisasi hasil penelitian. Dengan menerapkan sampling jenuh, peneliti dapat memastikan bahwa setiap elemen dalam populasi terwakili, sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan (Hadi, 2023). Teknik ini sangat bermanfaat ketika populasi yang diteliti kecil, memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang komprehensif dan valid tanpa resiko bias yang signifikan, dimana pengambilan sampel semua karyawan operasional PT Logam Multi Bogor sebanyak 150 orang. Hal ini berdasarkan penggunaan teknik sampling jenuh dimana populasi pada penelitian ini sebanyak 150 orang.

**4. Hasil Dan Pembahasan**

**Hasil Analisis Jalur (*Path Analisis*)**

**Persamaan Jalur Sub Struktural Pertama**

Persamaan pertama menunjukkan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan fisik terhadap produktivitas. Hasil path analisis dari SPSS sebagai berikut:

**Tabel 1. Struktural Pertama**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	46.176	5.209		8.864	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.578	.110	.386	5.256	.000
	Kelelahan Fisik	-.540	.080	-.495	-6.738	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data diolah, 2025

$$Z = \rho_{zx_1} X_1 + \rho_{zx_2} X_2 + \epsilon_1$$

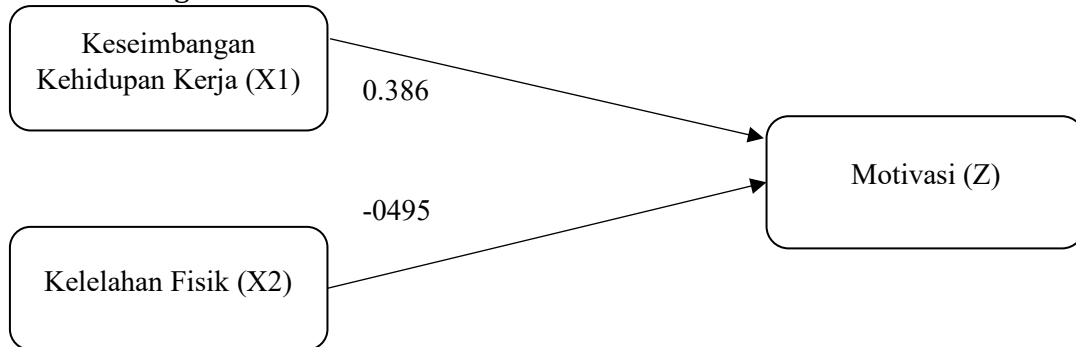
$$Z = 0.386X_1 - 0.495X_2 + \epsilon_1$$

Interprestasi dari hasil pengujian sturuktural pertama diatas adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) bertanda positif senilai 0.386, berarti variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan apabila terjadi keseimbangan kehidup kerja antara pekerjaan dan pribadi, maka diduga akan diikuti peningkatan motivasi.

- Kelelahan fisik ( $X_2$ ) bertanda negatif senilai 0.495, berarti variabel kelelahan fisik berpengaruh negatif terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan jika terjadi kelelahan fisik yang tinggi pada karyawan, maka motivasi kerja akan semakin menurun.

Model diagram dan koefisien jalur sub structural pertama dapat dilihat pada Gambar 1 Sebagai berikut:



**Gambar 1. Diagram Struktural Pertama**

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Statistik dengan SPSS Versi 26.00, 2025

### Persamaan Jalur Sub Struktural Jalur Sub Kedua

Persamaan kedua menunjukkan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kelelahan fisik dan motivasi terhadap produktivitas. Hasil analisis jalur variabel X dan Z terhadap Y dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2. Sturuktual Kedua**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.055	4.910		4.289	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.306	.091	.239	3.354	.001
	Kelelahan Fisik	-.279	.070	-.300	-4.005	.000
	Motivasi	.342	.063	.401	5.458	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data diolah, 2025

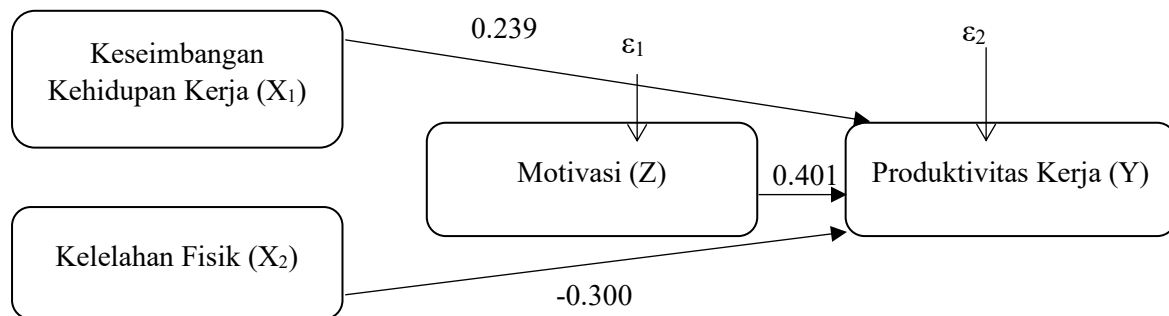
$$Y = \rho_{yz1}.X_1 + \rho_{yz2}.X_2 + \rho_{yz}.Z + \epsilon_2$$

$$Y = 0.239X_1 - 0.300X_2 + 0.401Z + \epsilon_2$$

Interprestasi dari hasil pengujian sturuktural pertama diatas adalah sebagai berikut:

- Keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) bertanda positif, berarti variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hal ini, menunjukkan apabila keseimbangan kehidupan kerja meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas
- Kelelahan fisik ( $X_2$ ) bertanda negatif, berarti variabel kelelahan fisik berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan apabila kelelahan fisik meningkat, maka produktivitas menurun.
- Motivasi ( $Z$ ) bertanda positif, berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan apabila motivasi meningkat, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan

Model diagram dan koefisien jalur sub struktural kedua dapat dilihat pada Gambar 2 Sebagai berikut:



**Gambar 2. Diagram Struktural Kedua**

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Statistik dengan SPSS Versi 26.00, 2025

### Hasil Analisis Koefisien Korelasi Dan Determinasi Persamaan Pertama

#### Hasil Koefisien Korelasi Persamaan Pertama

Analisis koefisien korelasi persamaan pertama digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja (X<sub>1</sub>) dan kelelahan fisik (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi (Z). Hasil analisis koefisien persamaan pertama sebagai berikut:

**Tabel 3. Koefisien Korelasi Persamaan Pertama**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.690	2.058

a. Predictors: (Constant), Kelelahan Fisik , Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Statistik dengan SPSS Versi,25.00, 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa antara variabel keseimbangan kehidupan kerja (X<sub>1</sub>), Kelelahan fisik (X<sub>2</sub>), dan Motivasi (Z), memiliki korelasi (R) sebesar 0.833. Hal tersebut diartikan memiliki tingkat hubungan sangat kuat terhadap motivasi.

#### Hasil Determinasi Persamaan Pertama

Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.694 atau  $0.694 \times 100 = 69,4\%$  yang memiliki pengertian pengaruh variabel bebas (Keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan fisik) terhadap variabel terikat (motivasi) adalah 69,4%, sedangkan sisinya sebesar 30.6% terhadap motivasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti faktor individu dan lingkungan kerja (Mankunegara, 2020). Adapun hasil koefisien korelasi persamaan kedua sebagai berikut :

### Hasil Analisis Koefisien Korelasi Dan Determinasi Persamaan Kedua

#### Hasil Koefisien Korelasi Persamaan Kedua

**Tabel 4. Koefisien Korelasi Persamaan Kedua**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.760	.755	1.566

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kelelahan Fisik

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa antara variabel keseimbangan kehidupan kerja (X<sub>1</sub>), Kelelahan fisik (X<sub>2</sub>), dan Motivasi (Z), dan Produktivitas (Y),



terdapat korelasi (R) sebesar 0.871. Hal tersebut diartikan memiliki tingkat hubungan sangat kuat terhadap produktivitas.

### Hasil Determinasi Persamaan Kedua

Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.760 atau  $0.760 \times 100 = 76\%$  yang memiliki pengertian pengaruh variabel bebas (keseimbangan kehidupan kerja, kelelahan fisik dan motivasi) terhadap variabel terikat (produktivitas) adalah 76% sedangkan sisinya sebesar 24% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti pengalaman kerja dan sikap etos kerja (Nugroho, 2019).

### Analisis Jalur

Pengujian pengaruh variabel *intervening* dapat menggunakan analisis jalur. Analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel. Adapun nilai  $\rho_{Z\varepsilon}$  sebesar 0,694 dan  $\rho_{Y\varepsilon}$  0,760

$$\rho_{Y\varepsilon_1} = \sqrt{1 - R \text{ Square}^2}$$

$$\rho_{Y\varepsilon_1} = \sqrt{1 - 0,694^2}$$

$$\rho_{Y\varepsilon_1} = \sqrt{1 - 0,481}$$

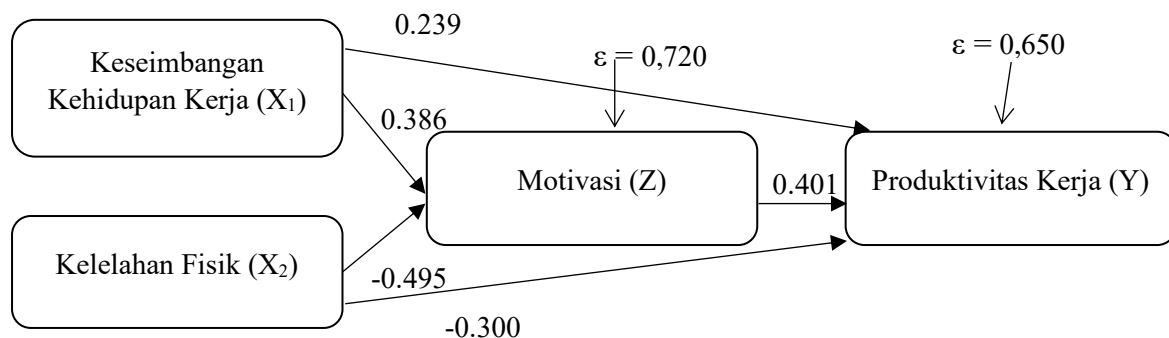
$$\varepsilon_1 = 0,720$$

$$\rho_{Z\varepsilon_2} = \sqrt{1 - R \text{ Square}^2}$$

$$\rho_{Z\varepsilon_2} = \sqrt{1 - 0,760^2}$$

$$\rho_{Z\varepsilon_2} = 0,650$$

Berikut ini analisis jalur yang setelah pengecekan asumsi klasik smodel terpenuhi, dinyatakan dengan nilai koefisien jalur antara variabel pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 3. Hasil Analisis Jalur**

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan gambar 3 Hasil perhitungan untuk mempengaruhi langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh totak (*total effect*). Berikut ini penjelasannya:

#### 1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- a. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi

$$\rho_{ZX_1} = 0,386$$

- b. Pengaruh kelelahan fisik terhadap motivasi

$$\rho_{ZX_2} = -0,495$$

- c. Pengaruh produktivitas terhadap motivasi

$$\rho_{YZ} = 0,401$$

- d. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas

$$\rho_{yx_1} = 0,239$$

e. Pengaruh kelelahan fisik terhadap produktivitas

$$\rho_{zy_2} = -0,300$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan fisik terhadap produktivitas melalui motivasi dengan perhitungan

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y &= \rho_{zx_1} (\rho_{yz}) \\ &= 0,386 \times 0,401 \\ &= 0,154 \text{ atau } 15,4\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y &= \rho_{zx_2} (\rho_{yz}) \\ &= -0,495 \cdot 0,401 \\ &= -0,198 \text{ atau } -19,8\% \end{aligned}$$

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total variabel keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan kelelahan fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas ( $Y$ ) melalui motivasi ( $Z$ ) dapat diketahui dengan menjumlahkan total pengaruh langsung dan tidak langsung.

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z &= (\rho_{yx_1}) + (\rho_{zx_1} \cdot \rho_{yz}) \\ &= (0,239) + (0,386 \cdot 0,401) \\ &= 0,239 + 0,154 \\ &= 0,393 \text{ atau } 39,3\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z &= (\rho_{yx_2}) + (\rho_{zx_2} \cdot \rho_{yz}) \\ &= (-0,300) + (-0,495 \cdot 0,401) \\ &= -0,300 + 0,198 \\ &= -0,102 \text{ atau } -10,2\% \end{aligned}$$

Rekapitulasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan kelelahan fisik ( $X_2$ ) terhadap produktivitas ( $Y$ ) melalui motivasi ( $Z$ ) dapat dilihat pada Tabel 5:

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis**

Eksogen	Variabel		Pengaruh		
	Endogen	Intervening	Langsung	Tidak Langsung	Total
Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_1$ )	Produktivitas ( $Y$ )		0.239		
Kelelahan Fisik ( $X_2$ )	Produktivitas ( $Y$ )		-0.300		
Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_1$ )		Motivasi ( $Z$ )	0.386		
Kelelahan Fisik ( $X_2$ )		Motivasi ( $Z$ )	-0.495		
Produktivitas ( $Y$ )		Motivasi ( $Z$ )	0.401		
Keseimbangan Kehidupan Kerja ( $X_1$ )	Produktivitas ( $Y$ )	Motivasi ( $Z$ )		0,154	0,393
Kelelahan Fisik ( $X_2$ )	Produktivitas ( $Y$ )	Motivasi ( $Z$ )		-0,198	-0,102

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 Diatas tersebut menyajikan hasil analisis yang mengevaluasi dampak variabel eksogen, yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan fisik, terhadap variabel endogen, yaitu produktivitas, melalui variabel intervening, yaitu motivasi. Keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan pengaruh langsung sebesar 0.239 terhadap produktivitas, sementara kelelahan fisik berdampak negatif dengan pengaruh langsung sebesar -0.300. Selain itu, pengaruh tidak langsung dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas melalui motivasi tercatat sebesar 15,4%. Pengaruh tidak langsung dari kelelahan terhadap produktivitas melalui motivasi tercatat sebesar -19,8%. Pengaruh total keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas melalui motivasi tercatat sebesar 39,3%. Dan pengaruh total kelelahan fisik terhadap produktivitas melalui motivasi tercatat sebesar -10.2%.

### Hasil Pengajian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Uji t

Pengaruh penelitian ini dilakukan dua kali uji t, yaitu untuk persamaan pertama dan persamaan kedua. Uji persamaan pertama ini digunakan untuk melalukan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan fisik terhadap motivasi. Berikut ini hasil uji t persamaan pertama:

Hasil pengujian hipotesis secara persial untuk menjelaskan pengaruh terhadap keseimbangan produktivitas dan motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Motivasi

Pengaruh  $X_1$  terhadap Z, secara statistik akan diuji sebagai berikut:

$H_{o1} : \rho_{ZX1} \leq 0$  Tidak ada pengaruh langsung positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi.

$H_a : \rho_{ZX1} > 0$ , Terdapat pengaruh langsung positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi.

Berdasarkan Tabel 5 meneunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.256 dan nilai nilai  $t_{Tabel}$  dengan derajat bebas  $N-k-1$  yaitu  $150 - 2 - 1 = 147$ , maka diperoleh  $t_{Tabel}$  sebesar 1.976, sehingga karena  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu ( $5.256 > 1.976$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya bahwa terdapat pengaruh langsung antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi.

#### 2. Pengaruh Kelelahan Fisik terhadap Motivasi

Untuk ada atau tidak pengaruh kelelahan fisik terhadap motivasi secara statistik akan diuji hipotesis sebagai berikut:

$H_o : \rho_{ZX2} \geq 0$ , Tidak ada pengaruh langsung negatif antara kelelahan fisik terhadap motivasi

$H_a : \rho_{ZX2} < 0$ , Terdapat pengaruh langsung negatif antara kelelahan fisik terhadap motivasi.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai  $t_{tabel}$  pada tabel distribusi t dengan derajat bebas  $N-k-1$  yaitu  $150 - 2 - 1 = 147$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.976, nilai variabel Kelelahan Fisik  $t_{hitung}$  sebesar -6.738. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu ( $-6.738 < -1.976$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka disimpulkan

bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif antara kelelahan fisik terhadap motivasi

3. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas

Untuk melihat ada atau tidak pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas secara statistik akan diuji hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \rho_{YX1} \leq 0$ , Tidak ada pengaruh langsung positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas.

$H_a: \rho_{YX1} > 0$ , Terdapat pengaruh langsung positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas.

Berdasarkan Tabel 1. Menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.354 derajat bebas  $N-k-1$  yaitu  $150 - 3 - 1 = 146$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.976. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu ( $3.354 > 1.976$ ) dan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ , maka disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas.

4. Pengaruh kelelahan fisik terhadap produktivitas

Untuk melihat ada atau tidak pengaruh kelelahan fisik terhadap produktivitas secara statistik akan di uji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0: \rho_{YX2} \geq 0$ , Tidak ada pengaruh langsung negatif antara kelelahan fisik terhadap produktivitas

$H_a: \rho_{YX2} < 0$ , Terdapat pengaruh langsung negatif antara kelelahan fisik terhadap produktivitas.

Berdasarkan Tabel 5 Menunjukkan bahwa variabel kelelahan fisik ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  Diperoleh nilai sebesar -4.005 dengan derajat bebas  $N-k-1$  yaitu  $150 - 3 - 1 = 146$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.976. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu ( $-4.005 < -1.976$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung antara kelelahan fisik terhadap produktivitas.

5. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas

Untuk mengetahui ada dan tidak pengaruh motivasi terhadap produktivitas secara statistik akan diuji hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \rho_{ZY} \leq 0$ , Tidak ada pengaruh langsung positif antara motivasi terhadap produktivitas

$H_a: \rho_{ZY} > 0$ , Terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi terhadap produktivitas.

Berdasarkan Tabel 2 Menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap produktivitas Motivasi ( $Z$ )  $t_{hitung}$  sebesar 5.458 dengan derajat bebas  $N-k-1$  yaitu  $150 - 3 - 1 = 146$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.976. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu ( $5.458 > 1.976$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Motivasi terhadap Produktivitas.

**Tabel 6.** Rekapitulasi Hasil Uji t

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	Pengaruh langsung positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi.	5.256 > 1.976	Ha diterima	Pengaruh langsung positif dan signifikan
2.	Pengaruh langsung negatif antara kelelahan fisik terhadap motivasi	-6.738 < -1.976	Ha diterima	Pengaruh langsung negative dan signifikan
3.	Pengaruh langsung positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas.	3.354 > 1.976	Ha diterima	Pengaruh langsung positif dan signifikan
4.	Pengaruh langsung negatif antara kelelahan fisik terhadap produktivitas	-4.005 < -1.976	Ha diterima	Pengaruh langsung negative dan signifikan
5.	Pengaruh langsung positif antara motivasi terhadap produktivitas	5.458 > 1.976	Ha diterima	Pengaruh langsung positif dan signifikan

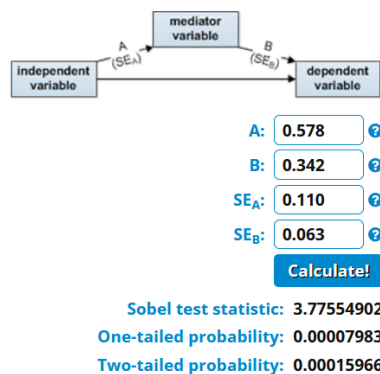
Sumber: Data diolah, 2025

**Uji Sobel (Sobel Test)**

Dengan menggunakan rumus Sobel, nilai t dihitung untuk menilai signifikansi pengaruh mediasi, jika nilai t hitung melebihi t tabel, maka pengaruh mediasi dianggap signifikan

**1. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Motivasi**

Pengaruh tidak langsung positif atau tidak dapat diuji dengan menggunakan *sobel test*. Berikut ini hasil dari *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation* adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.** Hasil Sobel Test Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

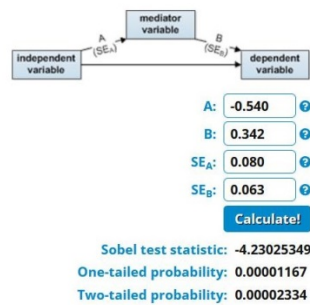
Sumber: Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation

Berdasarkan hasil dari perhitungan diatas, menunjukkan bahwa nilai  $Z_{hitung}$  sebesar 3.77 dengan nilai signifikan 0.000. nilai  $Z_{hitung}$  sebesar (3.77 > 1.96) sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi (Z) dapat memediasi pengaruh langsung keseimbangan kehidupan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap produktivitas (Y).

2. Pengaruh Kelelahan Fisik terhadap Produktivitas Melalui Motivasi

Pengaruh tidak langsung negatif atau tidak dapat diuji dengan menggunakan *sobel test*. Berikut ini hasil dari *Sobel Test Coulculator for the Siginificance of Mediation* adalah sebagai berikut:



**Gambar 5. Hasil Sobel Test Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Sumber: Sobel Test Coulculator for the Siginificance of Mediation

Berdasarkan hasil dari perhitungan diatas, menunjukkan bahwa nilai  $Z_{hitung}$  sebesar -4.23 dengan nilai signifikan 0.000. nilai  $Z_{hitung}$  sebesar  $(-4.23 < -1.96)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (Z) dapat memediasi pengaruh tidak langsung kelelahan fisik terhadap (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas (Y)

**Tabel 7. Rekapitulasi Uji Sobel**

No.	Hipotesis	Uji Sobel	Keputusan	Kesimpulan
1	Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Motivasi	3.77 > 1.96	Pengaruh Mediasi	Motivasi mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas
2	Kelelahan Fisik Terhadap Produktivitas Melalui Motivasi	-4.23 < -1.96	Pengaruh Mediasi	Motivasi mampu memediasi pengaruh kelelahan fisik terhadap produktivitas

Sumber: Data diolah, 2025

**Pembahasan**

**Pengaruh Keseimbangan Terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi, disimpulkan bahwa berpengaruh langsung positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya penelitian sebelumnya dilakukan Fauziah (2020), Kusumah et al (2021) yang menyatakan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi pula motivasi. Tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi et al (2022), yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi.

### **Pengaruh Kelelahan Fisik Terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian variabel kelelahan fisik terhadap motivasi, disimpulkan bahwa berpengaruh langsung negatif antara kelelahan fisik terhadap motivasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya penelitian sebelumnya dilakukan Utami et al (2020) dan Aprianti et al (2022), yang menyatakan semakin tinggi tingkat kelelahan fisik, maka motivasi akan menurun. Tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprianti et al (2022), yang menunjukkan bahwa kelelahan fisik tidak selalu berpengaruh negatif terhadap motivasi.

### **Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas**

Berdasarkan hasil pengujian variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas, disimpulkan bahwa berpengaruh langsung positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya penelitian sebelumnya Setianto (2024) dan Rahmawati dan Gunawan (2020) yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas. Tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afacan Findkli & morgoul (2020), yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas

### **Pengaruh kelelahan fisik terhadap produktivitas**

Berdasarkan hasil pengujian variabel kelelahan fisik terhadap produktivitas, disimpulkan bahwa berpengaruh langsung negatif antara kelelahan fisik terhadap produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya penelitian dilakukan Afigh et al (2020) dan Gustara (2021) yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung negatif antara kelelahan fisik terhadap produktivitas. Tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ismayanti (2019) yang menunjukkan bahwa kelelahan fisik tidak berpengaruh negatif terhadap produktivitas

### **Pengaruh motivasi terhadap produktivitas**

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi terhadap produktivitas, disimpulkan bahwa berpengaruh langsung positif antara motivasi terhadap produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya penelitian dilakukan yang Dahlia (2019) dan Gustara (2023) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung positif antara motivasi terhadap produktivitas. Tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purnama (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas.

### **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas melalui motivasi, disimpulkan bahwa berpengaruh langsung positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas melalui motivasi, Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya penelitian dilakukan yang Amatullah et al (2019) dan Wau (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas melalui motivasi. Tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauziah

(2020) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas melalui motivasi

### **Pengaruh Keseimbangan Kelelahan Fisik Terhadap Produktivitas Melalui Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian variabel kelelahan fisik terhadap produktivitas melalui motivasi, disimpulkan bahwa berpengaruh langsung negatif antara kelelahan fisik terhadap produktivitas melalui motivasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya penelitian dilakukan yang Saputro (2022) dan Suma'mur (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh langsung kelelahan fisik terhadap terhadap produktivitas melalui motivasi. Tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wijaya (2020) yang menyatakan bahwa kelelahan fisik tidak berpengaruh negatif terhadap produktivitas melalui motivasi

### **5. Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja berada katagori sangat baik, variabel kelelahan fisik berada dikatagori sangat tinggi, variabel produktivitas berada katagori sangat rendah dan motivasi berada di katagori sangat tinggi
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas
3. Kelelahan fisik berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap produktivitas
4. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi
5. Kelelahan fisik berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap motivasi
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja
7. Motivasi mampu memediasi pengaruh secara tidak langsung keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas
8. Motivasi mampu memediasi pengaruh secara tidak langsung kelelahan fisik terhadap produktivitas

### **6. Daftar Pustaka**

- Badrianto, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (2019). *Behavior in Organizations* (11th ed.). New York: Pearson.
- Gambels, N., Nurjana, N., & Fauziah, F. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(3), 95-106. doi:org/10.22437/jdm.v10i3.19068
- Ghozali, I. (2020). Analisis Jalur (*Path Analysis*). In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (pp. 245-280). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro



- Hadi, A. (2023). Teknik Pengambilan Sampel: Contoh dan Penerapan dalam Penelitian. *Jurnal Penelitian*, 1(1), 1-15. DOI: 10.37531/jp.v1i1.1234
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, A., & Firdaus, M. (2022). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 45-60. DOI: 10.12345/jmsdm.v2i1.123.
- Ismayanti. (2019). Kelelahan Fisik Berdampak Negatif Terhadap Produktivitas Karyawan: Motivasi yang rendah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 123-135. DOI: 10.12345/jmsdm.v5i2.456
- Morgono, A. (2021). *Populasi: Analisis dan Implikasi*. Jakarta
- Mutiara, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis: Edisi revisi*. Bogor: IN MEDIA.
- Susan, A. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 5(3), 953-965. DOI: 10.5678/jman.v5i3.567
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Faktor-Faktor Motivasi*. Jakarta: Prananda Media Group.