



## Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju

Husnul Khatimah<sup>1\*</sup>, Muhammad Aqil<sup>2</sup>, Ernawaty Mappigau<sup>3</sup>, Sudirman<sup>4</sup>  
PostGraduate Management, Muhammadiyah University of Mamuju, Indonesia

<sup>1</sup>Email : [hkhatimah562@gmail.com](mailto:hkhatimah562@gmail.com)

<sup>2</sup>Email : [muh\\_aqil@unimaju.ac.id](mailto:muh_aqil@unimaju.ac.id)

<sup>3</sup>Email : [ernawatymappigau@gmail.com](mailto:ernawatymappigau@gmail.com)

<sup>4</sup>Email : [sudir3718@gmail.com](mailto:sudir3718@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini diselenggarakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sampel penelitiannya menggunakan teknik total sampling dengan jumlah 32 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, serta membagikan kuesioner berupa instrumen secara langsung kepada responden. Pengujian kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji statistik t), uji simultan (uji statistik F), serta untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan koefisien determinasi. Hasil penelitian yang diperoleh (1) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja; (2) Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja; (3) Keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sementara itu kontribusi keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi terhadap produktivitas kerja karyawan tergolong sedang dengan persentase 56,3%, yang berarti masih ada 43,7% faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju.

**Kata Kunci:** Keseimbangan Kehidupan Kerja, Resiliensi, Produktivitas Kerja.

### Abstract

*This research was conducted with the aim of finding out the influence of work-life balance and resilience on employee work productivity at the Mitra Niaga Mamuju Savings and Loans Cooperative. This research uses quantitative methods, the research sample uses a total sampling technique with a total of 32 respondents. Data collection was carried out by observation, interviews, and distributing questionnaires in the form of instruments directly to respondents. Testing the quality of research instruments uses validity tests and reliability tests. The analytical tool used is multiple linear regression analysis, then hypothesis testing uses partial tests (t test), simultaneous tests (F test), and to determine the contribution of the independent variable to the dependent variable using the coefficient of determination. The research results obtained were (1) Work-life balance has a significant effect on work productivity; (2) Resilience has a significant effect on work productivity; (3) Work-life balance and resilience have a significant influence simultaneously on employee work productivity. Meanwhile, the contribution of work-life balance and resilience to employee work productivity is classified as moderate with a percentage of 56.3%, which means there are still 43.7% other factors that can influence employee work productivity at the Mitra Niaga Mamuju Savings and Loans Cooperative.*

**Keywords:** Work Life Balance, Resilience, Work Productivity.

## I. PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu entitas terstruktur atau kelompok yang digunakan sebagai sarana atau wadah bagi individu atau kelompok secara bersama-sama dengan tujuan yang sama untuk mencapai tujuan yang tidak bisa diselesaikan secara individu, salah satu bentuk organisasi adalah perusahaan. Perusahaan merupakan “badan usaha yang dibentuk untuk menghasilkan barang atau jasa dengan tujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan, dengan peranan yang luas karena bisa menjadi produsen, distributor, dan konsumen” (Wahjono, 2021:116).

Setiap perusahaan selalu menginginkan produksi yang dihasilkan sesuai target perencanaan, dengan harapan akhir meraup keuntungan agar tetap mampu bertahan dan berkembang. Dalam melaksanakan aktivitas, perusahaan memiliki berbagai sumber daya kekuatan seperti manusia, modal, teknologi, material, serta informasi untuk dijalankan menjadi *output* yang didedikasikan untuk meraih keberhasilan. Dalam perusahaan “kekuatan manusia merupakan sektor kekuatan yang memiliki andil terbesar yang mampu mempengaruhi produktivitas perusahaan karena manusia itu perencana, pemikir, pengatur serta penggerak roda organisasi” (Hasibuan, 2020:21). Artinya tujuan dalam perusahaan direncanakan, ditetapkan, dikerjakan, dikelola, dan dicapai itu tergantung dari bagaimana kualitas manusia dalam berkontribusi mengambil peran dalam perusahaan.

Sumber daya manusia “merupakan agen perubahan, yang berperan sebagai pelaksana serta penentu aktivitas perusahaan” (Herlina, dkk., 2022:491). Oleh karena itu, merupakan hal wajib dilakukan perusahaan ketika ingin meraih keberhasilan dan berkembang haruslah memberi perhatian khusus terhadap pengelolaan sumber daya manusianya agar tujuan dapat diraih sesuai dengan harapan yang direncanakan. Sumber daya manusia atau tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan umumnya disebut karyawan, “seorang karyawan merupakan komponen terpenting dalam sebuah perusahaan untuk melaksanakan proses produksi hingga distribusi” (Widodo dan Yandi, 2022:1).

Karyawan yang kompeten tentunya searah dengan produktivitas yang tinggi, hal ini tidak tercipta begitu saja tentu harus dibarengi dengan dorongan yang positif dari perusahaan, ketika harapan karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan maka tercipta produktivitas kerja yang berefek pada peningkatan kualitas kerja. Perusahaan dikatakan produktif “apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya rendah, produktivitas itu ukuran dari kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi” (Wasiman dan Wangdra, 2023:370).

Secara konseptual produktivitas memiliki pemaknaan sebagai koneksi antara upaya dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan, Sutrisno (2020:102), menyatakan “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan per satuan waktu, peran tenaga kerja disini sebagai pengguna sumber daya serta efisien dan efektif”, salah satu ukuran strategis pencapaian produktivitas perusahaan dilihat dari aspek produktivitas tenaga kerjanya. Karyawan tentu memiliki skill dan semangat yang bervariasi artinya dalam bekerja ada yang produktif ada juga kurang produktif.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan manajemen perlu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhinya, karena produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal tetapi juga oleh faktor eksternal, menurut Irwandi dan Sanjaya, (2022:2) “karyawan tidak sekedar berhadapan dengan pekerjaan tugas semata, tetapi juga menghadapi masalah selain pekerjaan misalnya kehidupan keluarga ataupun kehidupan sosial lainnya oleh karenanya pihak perusahaan juga perlu menyadari hal itu”. Latupapua dkk., (2021:53) menyatakan “keseimbangan kehidupan kerja merupakan situasi dimana individu mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya”.

Konsep keseimbangan dalam kehidupan kerja ini memiliki peran krusial dalam membentuk dan memengaruhi tingkat produktivitas kerja, Karyawan yang memahami konsep keseimbangan kehidupan kerja, akan melakukan pekerjaannya dengan baik dengan kata lain “produktivitas meningkat, kualitas kerjanya baik, pekerjaannya akan diapresiasi, serta memiliki lebih banyak waktu berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan” (Provita, 2022:4). Keseimbangan kehidupan kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi katalisator yang memantik peningkatan efisiensi operasional dan memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan perusahaan.

Studi empirik mengenai penelitian ini, merujuk pada keadaan tenaga kerja dalam mencari pekerjaan yang selalu memikirkan permasalahan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Di Indonesia saat ini dari 43 persen responden mengatakan keseimbangan kehidupan kerja menjadi prioritas utama dalam memilih pekerjaan. Selain itu, 42 persen responden mengatakan bahwa kesempatan jenjang karir merupakan atribut yang sangat penting dalam memilih pekerjaan (suarasurabaya.net. Akses 10 Maret 2024).

Kemudian studi literature mengenai penelitian ini, temuan empiris Sharma dan Thatoi, (2020:813) menyatakan “keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi memiliki efek positif terhadap produktivitas suatu organisasi”, serta Wibowo dan Siregar (2022) yang menemukan bahwa “keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas”. Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Alonge dan Osagiobare, (2020), Prasetyaningtyas dkk., (2021), serta Nwangwa, (2021) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas. Dari studi literature tersebut dimaknai bahwa karyawan yang tidak memiliki kemampuan mencapai keseimbangan kehidupan kerja akan mengalami ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupannya.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan Marques dan Berry, (2021) ketidakseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa diatasi ketika “karyawan mampu mengelola hal negatif menjadi hal positif atau bersikap resiliensi, hal ini jika dipahami dengan baik, permasalahan dapat teridentifikasi sehingga ketidakseimbangan dapat diselesaikan”. Salah satu “faktor yang berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah aspek psikologi individu dalam perusahaan, hal ini berkaitan dengan resiliensi karyawan” (Wicaksono, 2021:2). Resiliensi merupakan “kemampuan menghadapi berbagai tantangan dan tekanan di tempat kerja untuk terus bertahan, beradaptasi serta berkembang untuk bangkit dari situasi yang sulit” (Ocktafian, 2021:832).

Dengan resiliensi, “karyawan lebih mudah untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupannya yang efeknya membuat karyawan menjadi produktif” (Kose dkk., 2021). Hal ini sejalan dengan studi literatur yang dilakukan (Wicaksono, 2021:2), (Yusrin dan Kurniaty, 2023) yang membuktikan bahwa “resiliensi memiliki kontribusi hubungan positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

## **I.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah suatu rumusan yang mempertanyakan suatu fenomena, baik dalam kedudukannya sebagai fenomena mandiri, maupun dalam kedudukannya sebagai fenomena yang saling terkait di antara fenomena yang satu dengan yang lainnya, baik sebagai penyebab maupun sebagai akibat.

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju?
2. Apakah resiliensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju?

## **I.3. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah bagian keuntungan atau potensi yang dapat diperoleh oleh pihak-pihak tertentu setelah suatu penelitian diselesaikan. Oleh karena itu, dalam manfaat penelitian ini harus diuraikan secara terperinci manfaat atau apa gunanya hasil penelitian nanti.

1. Bagi peneliti, penelitian yang dilakukan sebagai wadah implementasi keilmuan yang didapat pada proses perkuliahan, menambah khasanah keilmuan peneliti, dan menjadi suatu pengetahuan baru guna memperoleh gambaran nyata tentang variabel penelitian.
2. Bagi Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju, hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi yang baik, untuk dijadikan rujukan pengetahuan dalam mengimplementasikan pengelolaan karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Mamuju, diharapkan dapat memperluas dan memperkaya khasana keilmuan terkait dibidang manajemen terkhusus pengelolaan sumber daya manusia yang berguna sebagai referensi bacaan pada perpustakaan kampus.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan konsep yang krusial dalam kehidupan modern saat ini. Seiring dengan tuntutan karir yang semakin meningkat, penting bagi karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dalam upaya mencapai harmoni ini, waktu, energi, dan fokus harus dikelola secara bijak. Melalui pengaturan yang tepat, seseorang dapat meningkatkan kualitas hidup, kesehatan mental, dan produktivitas di tempat kerja yang pada akhirnya dapat membantu menciptakan kehidupan yang seimbang dan memuaskan karyawan.

### Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Pentingnya keseimbangan kehidupan kerja semakin diakui sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas. Dengan mencapai keseimbangan ini, individu dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan kreativitas, dan mendukung keberlangsungan performa yang optimal dalam pekerjaan mereka. Wulansari, (2023:25) dalam studi literturnya mengelompokkan menjadi tiga faktor kelompok yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja meliputi “faktor yang berasal dari individu itu sendiri, faktor yang berasal dari organisasi, dan faktor yang berasal dari lingkungan”.

### Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja menjadi semakin penting dalam kehidupan saat ini di mana tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat berdampak pada kesejahteraan pribadi. Dalam upaya mencapai keseimbangan ini, indikator menjadi kunci untuk mengukur sejauh mana suatu individu atau organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tanpa mengorbankan kualitas hidup personal. Dalam penelitian ini untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja indikator yang digunakan sesuai dengan pandangan Greenhaus dkk., (2023:513) meliputi:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), merujuk pada proporsi waktu yang dialokasikan seseorang untuk pekerjaan serta waktu untuk kehidupan pribadi atau keluarga, dengan tujuan mencapai keseimbangan yang sesuai dengan kebutuhan individu.
2. Keseimbangan Peran (*Involvement Balance*), menekankan pada distribusi peran seseorang dalam urusan kerja, pribadi, dan keluarga dengan proporsi yang seimbang. Selain itu, keseimbangan ini mencakup kondisi psikologis yang stabil dalam setiap peran yang diemban, menghindari konflik dan kebingungan antar peran.
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*), merujuk pada tingkat kepuasan seseorang dalam setiap aspek kehidupannya. Individu yang memiliki keseimbangan kepuasan dapat merasakan kepuasan baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi atau keluarga, memastikan bahwa kebutuhan kepuasan dalam semua domain dipenuhi dengan proporsi yang seimbang.

### Pengertian Resiliensi

Setiap individu dianugerahi akal dan pikiran oleh sang pencipta untuk menjalani aktivitasnya. Saat bekerja karyawan diharapkan mampu menstabilkan dan mengelola emosionalnya dengan baik, hal ini bertujuan agar karyawan mampu merespons secara positif segala hal yang terjadi di tempat kerja dengan melaksanakan resiliensi. Resiliensi sangat dibutuhkan jika karyawan membuat keputusan berat dan sulit dalam kondisi terdesak. “Resiliensi merupakan mindset yang mampu untuk meningkatkan seseorang dalam mencari pengalaman baru dan memandang kehidupan sebagai proses yang meningkat” (Apriawal, 2022:29).

### Faktor Yang Mempengaruhi Resiliensi

Resiliensi tentunya sangat penting di pahami dalam kehidupan, hal ini karena memiliki kemampuan untuk bertahan dan mengubah hal negatif menjadi sesuatu yang positif tentunya sangat susah untuk dilakukan jika kita tidak memahami resiliensi yang berkualitas. Sahara, (2023:16) memberi pandangan bahwa “resiliensi seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor internal atau bersumber dari dalam diri meliputi spiritualitas, *self efficacy*, optimisme dan *self esteem*, serta faktor eksternal yang

bersumber dari luar yang meliputi dukungan sosial”. Sementara itu Yusrin dan Kurniaty, (2023:4) memiliki pandangan resiliensi dipengaruhi oleh:

1. Regulasi emosi, dideskripsikan sebagai kemampuan karyawan untuk tetap tenang meskipun bekerja dibawah tekanan;
2. Pengendalian dorongan, dideskripsikan sebagai kemampuan karyawan untuk mengendalikan dorongan, keinginan, kecintaan, serta tekanan yang muncul dari dalam diri;
3. Analisis sebab akibat, dideskripsikan sebagai kemampuan mengidentifikasi secara jelas terkait penyebab permasalahan;
4. Sikap optimis, dideskripsikan sebagai keyakinan dan kemampuan karyawan untuk mengatasi kesulitan yang akan terjadi;
5. Sikap empati, dideskripsikan sebagai kemampuan membaca karakteristik kondisi psikologis dan emosional seseorang;
6. Efikasi diri, merupakan keyakinan individu yang dapat memecahkan persoalan yang dihadapi untuk mencapai keberhasilan;
7. Menjangkau, dideskripsikan sebagai kemampuan karyawan dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi serta dapat bangkit dari keterpurukan dan mendapatkan suatu hal yang positif dari kehidupan setelah kesulitan yang dihadapi.

### **Indikator Resiliensi**

Resiliensi, sebagai penanda utama dalam lingkup personal maupun profesional, yang dapat mencerminkan kapasitas karyawan untuk bangkit dan menyesuaikan diri pada berbagai tantangan dan tekanan kerja. Sikap positif yang dimiliki karyawan menjadi kunci penentu dalam melaksanakan pekerjaan secara produktif. Indikator yang membentuk resiliensi serta cara penerapannya dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam menghadapi perubahan, menjaga keseimbangan, dan memperkuat ketahanan dalam menghadapi beragam situasi kehidupan. Dalam penelitian ini untuk mengukur resiliensi karyawan indikator yang digunakan sesuai dengan pandangan Yusran, (2019:29) meliputi:

1. Aspek komitmen, karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen kerja yang tinggi memiliki kemampuan untuk tetap bertahan dan mengubah aktivitas kerja menjadi hal yang positif. Indikator untuk mengukur aspek ini mencakup perhatian karyawan terhadap pekerjaan, keterlibatan mereka dalam tugas-tugasnya, dan rasa tanggung jawab yang mereka tunjukkan terhadap pekerjaan;
2. Aspek kontrol, kemampuan karyawan dalam mengelola dan mengendalikan tanggapan mereka terhadap tekanan, tantangan, dan stres kerja, indikator yang dapat diukur meliputi kemampuan pengendalian diri dalam mengelola emosi, keterampilan bertindak aktif, serta kemampuan untuk memecahkan masalah;
3. Aspek sikap terhadap tantangan, cara karyawan menanggapi dan menghadapi situasi yang menantang atau sulit, sikap ini dapat berpengaruh pada seberapa jauh seseorang mampu bertahan dan pulih dari pengalaman negatif. Indikator yang dapat diukur dalam aspek ini mencakup sikap proaktif karyawan dalam membaca peluang, kemampuan beradaptasi, dan sikap proaktif dalam mengatasi konflik.

### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Filosofi dan spirit produktivitas ini sebenarnya sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna dari produktivitas itu adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Produktivitas kerja tentunya mengandung banyak definisi yang berbeda-beda, Fitrianti (2023:1595), berpendapat “produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan termasuk sumber daya manusia”.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Sutrisno (2020:103), menyatakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya:

1. Pelatihan, diperuntukkan agar dapat membekali keterampilan karyawan menguasai cara menjalankan dengan baik dan benar peralatan kerjanya, jadi pelatihan disini dilakukan dengan tujuan memperkecil kesalahan dan kelalaian dalam bekerja serta meningkatkan pemahaman terkait pengetahuan dasar bagaimana bekerja dengan benar dan tepat.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan, kondisi mentalitas dan keadaan fisik karyawan harus selalu dipantau oleh perusahaan, sebab kedua aspek ini harus berjalan beriringan agar karyawan dapat bekerja dengan baik, ketika salah satunya tidak berjalan maka produktivitas akan menurun, namun ketika mental dan fisik beriringan dalam keadaan yang baik maka produktivitas kerja juga akan meningkat.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan atasan dan bawahan sangatlah berpengaruh terhadap aktivitas kerja karyawan, hubungan emosional yang terjalin dengan baik akan meningkatkan semangat kerja. Sikap ini mencakup bagaimana persepsi atasan pada karyawan serta sejauh mana peran serta pelibatan karyawan terhadap pencapaian tujuan.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan pada suatu perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Sedarmayanti (2018:58), menyatakan bahwa “produktivitas itu bersumber dari individu yang melakukan kegiatan, individu yang dimaksudkan adalah individu yang memiliki kualitas kerja yang memadai”. Sedangkan menurut Sutrisno (2020:104), untuk mengukur produktivitas kerja karyawan indikatornya adalah:

1. Kemampuan, dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki, karyawan dapat memahami tugas mereka, memahami standar pekerjaan yang diperlukan, dan menyesuaikan peran mereka dalam lingkungan kerja. Hal ini membantu memupuk sikap profesional dalam pelaksanaan pekerjaan
2. Semangat kerja adalah usaha yang dikerahkan dengan semangat yang lebih tinggi dari sebelumnya, tercermin dalam dedikasi terhadap pekerjaan mereka serta prestasi yang telah di capai, yang kemudian dibandingkan dengan kinerja sebelumnya.
3. Pengembangan diri adalah aspek krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini melibatkan pengeksploasian kendala yang dihadapi dalam pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasi masalah tersebut. Semakin kompleks pekerjaan, semakin penting bagi karyawan untuk terus mengembangkan diri.
4. Mutu adalah hal yang selalu diperhatikan oleh karyawan, karena mutu mencerminkan kualitas mereka sebagai pekerja. Upaya untuk meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik, yang bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.
5. Efisiensi, terkait bagaimana sumber daya dimanfaatkan untuk mencapai hasil kerja. Ini tercermin dalam berbagai aspek seperti durasi penyelesaian tugas, penggunaan peralatan, pengeluaran biaya, dan metode kerja, artinya, hubungan antara input dan output harus seimbang sesuai dengan perencanaan sebelumnya.

### **III. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan sebab akibat, hubungan, atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2021:65). Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju. Populasi penelitian adalah semua karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju berjumlah 32 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling, dimana teknik yang seluruh populasinya dijadikan sampel, semua karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju dengan jumlah 32 orang. Pengujian instrumen penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian, selanjutnya pengujian analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda, kemudian untuk menguji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui proporsi kontribusi peranan atau memprediksi sumbangan prediktor variabel dalam menyatakan dependent variabel.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil**

##### **1. Uji Instrumen Penelitian**

###### **a. Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf  $\alpha = 0.05$ . Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi

product moment kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen tersebut valid jika nilai  $r \geq 0,349$  (R Tabel). Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Item Instrumen	Pearson Correlations	Product Moment	Keputusan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	X 1 . 1	0.664	0,349	Valid
	X 1 . 2	0.692	0,349	Valid
	X 1 . 3	0.675	0,349	Valid
	X 1 . 4	0.555	0,349	Valid
	X 1 . 5	0.633	0,349	Valid
	X 1 . 6	0.405	0,349	Valid
Resiliensi (X2)	X 2 . 1	0.743	0,349	Valid
	X 2 . 2	0.660	0,349	Valid
	X 2 . 3	0.678	0,349	Valid
	X 2 . 4	0.657	0,349	Valid
	X 2 . 5	0.793	0,349	Valid
	X 2 . 6	0.491	0,349	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y . 1	0.615	0,349	Valid
	Y . 2	0.695	0,349	Valid
	Y . 3	0.792	0,349	Valid
	Y . 4	0.742	0,349	Valid
	Y . 5	0.588	0,349	Valid
	Y . 6	0.784	0,349	Valid
	Y . 7	0.477	0,349	Valid
	Y . 8	0.450	0,349	Valid
	Y . 9	0.750	0,349	Valid
	Y . 10	0.427	0,349	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang ternyata seluruh pernyataan hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,349, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**b. Uji Reliabilitas**

Kehandalan instrumen dalam penelitian akan dianalisis dengan teknik alpha cronbach dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS. Nilai batas (cut of point) yang diterima untuk tingkat alpha cronbach adalah  $\geq 0,60$ , walaupun ini bukan merupakan standar absolut. Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah  $\geq 0,60$ . Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel Name	N of Item Instrumen	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Ket.
Keseimbangan Kehidupan Kerja	6	0.658	0,60	Reliabel
Resiliensi	6	0.743	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	10	0.839	0,60	Reliabel

Dari pengujian reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah  $\geq 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		$\beta$	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.961	4.211		4.265	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.674	.150	.574	4.482	.000
	Resiliensi	.378	.139	.347	2.715	.011

#### a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,961 + 0,674X_1 + 0,378X_2 + e$$

Dengan interpretasi:

1. Nilai *constant* atau kondisi variabel produktivitas kerja karyawan ketika belum mendapat pengaruh dari variabel keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi sebesar 17,961. Artinya produktivitas kerja karyawan saat ini pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju ketika belum mengalami perubahan atau keadaan konstan serta belum di intervensi variabel lain, nilainya itu sebesar 17,961.
2. Nilai koefisien regresi variabel keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan arah positif dengan perolehan 0,674. Adapun pemaknaannya bila keseimbangan kehidupan kerja mengintervensi produktivitas kerja maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan, atau setiap kenaikan satu satuan variabel keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju sebesar 0,674 dengan prediksi variabel prediktor diasumsikan masih netral atau keadaannya konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel resiliensi menunjukkan arah positif dengan perolehan 0,378. Adapun pemaknaannya bila resiliensi mengintervensi produktivitas kerja maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan, atau setiap kenaikan satu satuan variabel resiliensi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju sebesar 0,378 dengan prediksi variabel prediktor diasumsikan masih netral atau keadaannya konstan.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Pengujian Statistik Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji Parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai thitung  $\geq$  ttabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

#### Uji Parsial (uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		$\beta$	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.961	4.211		4.265	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.674	.150	.574	4.482	.000
	Resiliensi	.378	.139	.347	2.715	.011

#### a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatasdapat menjelaskan bahwa:

- 1) Pengaruh variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y)  
 Nilai t hitung (4,482) > nilai t tabel (2,045), sementara itu nilai signifikansinya (0,000) < (0,05). Pengujian ini diinterpretasikan “secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju.” Hasil

penelitian ini mendeskripsikan bahwa asumsi awal dalam hipotesis pertama yang di diajukan peneliti di nyatakan di terima.

2) Pengaruh variabel resiliensi (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y)

Nilai t hitung (2,715) > nilai t tabel (2,045), sementara itu nilai signifikansinya (0,011) < (0,05). Pengujian ini diinterpretasikan “secara parsial resiliensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju.” Hasil penelitian ini mendeskripsikan bahwa asumsi awal dalam hipotesis kedua yang di diajukan peneliti di nyatakan di terima.

**b. Pengujian Statistik Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)**

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Apabila nilai Fhitung ≥ dari nilai Ftabel berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, dengan signifikansinya 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika signifikan <  $\alpha$  (0,05). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Uji Simultan (uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	326.406	2	163.203	18.702	.000 <sup>b</sup>
Residual	253.063	29	8.726		
Total	579.469	31			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					
b. Predictors: (Constant), Resiliensi, Work Life Balance					

Nilai F hitung (18,702) > nilai F tabel (3,328), sementara itu taraf signifikansi yang diperoleh (0,000) < (0,05). Hasil pengujian tersebut diinterpretasikan “secara simultan keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju.” Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis ketiga yang dijabarkan peneliti ini terbukti atau hipotesis ketiga penelitian ini di terima.

**c. Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi dalam menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju. Koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom R square, yang ditampilkan pada tabel berikut:

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	.563	.533	2.954
a. Predictors: (Constant), Reisliesi, Keseimbangan kehidupan kerja				

Nilai *R Square* 0,563 titiknya hampir berada di tengah antara 0 dengan 1. Hal ini memiliki makna bahwa proporsi kontribusi keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi dalam menjelaskan variasi variabel produktivitas kerja karyawan tergolong sedang dengan nilai persentase 56,3%. Hal ini bermakna masih ada prediktor atau faktor lain sebesar 43,7% yang mampu menjelaskan variasi variabel produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

**1. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju**

Hasil pengolahan data menggunakan uji statistik secara parsial, antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja, menunjukkan nilai t hitung (4,482) lebih besar dibandingkan nilai t tabel (2,045), hal ini bermakna secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya nilai signifikansi yang didapatkan (0,000) lebih kecil daripada

nilai kritis (0,05) maknanya signifikan secara statistik. Dari pengolahan data diinterpretasikan “keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju. Hasil pengujian juga menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja kontribusinya positif dengan perolehan nilai 0,674, hal ini bermakna semakin tinggi tingkatan pemahaman keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin produktif karyawan bekerja dalam perusahaan.

Berkaitan dengan studi literatur, penelitian yang dilakukan ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Sharma dan Thatoi, (2020), yang menemukan bahwa “keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan” hal ini kemudian diperkuat Lestari, (2024) yang mengkonfirmasi bahwa “semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.” Namun penelitian ini tidak relevan dengan penelitian Alonge dan Osagiobare, (2020) yang menemukan bahwa “keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.” Kemudian Rahajeng (2021), juga menguatkannya dengan mengemukakan “secara langsung keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan, produktivitas kerja hanya dapat dicapai ketika kepuasan kerja memediasi keseimbangan kehidupan kerja.”

Dari studi literatur dikaitkan hasil penelitian ini, di simpulkan bahwa karyawan yang tidak memiliki kemampuan mencapai keseimbangan kehidupan kerja akan mengalami kendala dalam pekerjaannya dan bisa mengganggu kehidupan pribadinya, sementara karyawan yang mampu mengatur keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi akan mencapai kesejahteraan fisik, mental, dan emosional. “Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dengan pribadinya akan menunjukkan perilaku yang baik, perilakunya tidak akan menyimpang saat bekerja maupun dalam kehidupan pribadinya” (Harahap dan Ramli, 2023:2921). “Keseimbangan kehidupan kerja membuat individu terhindar dari *burnout* atau gangguan fisik dan mental, meningkatkan produktivitas kerja, memiliki waktu untuk kehidupan pribadi, serta memiliki kesempatan untuk melakukan hal yang menyenangkan dan merasakan kebahagiaan” (Monintja dan Trang, 2024:1052).

## **2. Pengaruh Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju**

Hasil pengolahan data menggunakan uji statistik secara parsial, antara resiliensi terhadap produktivitas kerja, menunjukkan nilai  $t$  hitung (2,715) lebih besar dibandingkan nilai  $t$  tabel (2,045), hal ini bermakna secara parsial resiliensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya nilai signifikansi yang didapatkan (0,011) lebih kecil daripada nilai kritis (0,05) maknanya signifikan secara statistik. Dari pengolahan data diinterpretasikan “resiliensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju”. Hasil pengujian juga menunjukkan koefisien regresi resiliensi berkontribusi positif dengan perolehan nilai 0,378, hal ini bermakna bahwa semakin tinggi tingkatan resiliensi karyawan, maka semakin produktif mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

Berkaitan dengan studi literatur, penelitian ini relevan dan temuan penelitian sebelumnya oleh Ojo dkk., (2021) bahwa “produktivitas kerja karyawan meningkat signifikan terjadi karena karyawan mengalami kenaikan resiliensi dalam dirinya”, hasil ini juga diperkuat oleh (Yusrin dan Kurniaty, 2023) dengan hasil penelitiannya “resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Hallak dkk., (2018) yang menemukan “resiliensi karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga mengakibatkan karyawan tidak berkinerja”. Selanjutnya Lhalloubi dan Ibnchahid, (2020) juga menyatakan dari penelitiannya bahwa “resiliensi pengaruhnya negatif terhadap produktivitas kerja, resiliensi tidak membuat karyawan dan manajer berkinerja jika tidak dimediasi keterikatan kerja”.

Dari studi literatur dikaitkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa sikap resiliensi diri karyawan pada prinsipnya menjadi penentu kesuksesan atau kegagalan yang dihadapi karyawan dalam kehidupan kerjanya. Karyawan yang memiliki resiliensi tinggi mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan tekanan kerja dan akan memberi dampak positif bagi lingkungannya, sehingga meminimalkan gangguan terhadap produktivitas kerja (Steven dan Prihatsanti, 2017:162). Sementara itu resiliensi yang rendah memiliki dampak, “pikiran karyawan selalu negatif terhadap perusahaan, segala tugas dianggap beban, lebih mudah stres dan *burnout*, tingkat kecemasannya tinggi, sulit beradaptasi, komitmen dan loyalitasnya menjadi rendah, rentan mengalami depresi, serta tidak produktif dalam bekerja” (Ocktafian, 2021:833).

### 3. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara simultan, antara keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju, menunjukkan perolehan nilai F hitung (18,702) lebih besar daripada perolehan nilai F tabel (3,328) hal ini mengidentifikasi bahwa secara simultan keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara itu taraf signifikansi yang diperoleh nilainya (0,000) lebih kecil dibandingkan nilai kritis (0,05) asumsinya signifikan secara statistik. Dari hasil analisis tersebut, disimpulkan “keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.” Selanjutnya hasil koefisien determinasi, proporsi yang diberi keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi dalam menjelaskan produktivitas kerja, tergolong sedang dengan nilai persentase (56,3%), hal tersebut mendeskripsikan bahwa masih ada (43,7%) prediktor lain yang mampu berkontribusi dalam menjelaskan variasi variabel produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju.

Marques dan Berry, (2021:267) menyatakan “sikap resiliensi, dapat mengidentifikasi permasalahan yang dialami karyawan sehingga dapat menjawab permasalahan mengenai ketidakseimbangan”. Nafis dkk., (2020:115), mendeskripsikan “setiap karyawan butuh kemampuan menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan dunia kerja, karena ketika fokus hanya terbagi pada satu aspek maka produktivitas akan terganggu”. Lebih lanjut Zakaria dkk., (2019:348) “untuk mencapai produktivitas, karyawan harus punya resiliensi tinggi, sikap optimis memandang segala permasalahan sebagai pengalaman yang menciptakan arah hidup yang positif dan selalu fokus untuk mencari solusi”.

## IV. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Dari data analisis yang diperoleh dan dijelaskan pada bab diatas dapat diperoleh kesimpulan:

1. Terbukti bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju.
2. Terbukti bahwa resiliensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju.
3. Terbukti bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju.

### 2. Saran

Adapun saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan adanya program pelatihan manajemen waktu agar karyawan dapat mengatur fleksibilitas waktu bekerja dengan keluarga, mendistribusikan penugasan secara merata sesuai kompetensi karyawan, serta menerapkan kebijakan pemberian cuti kepada karyawan.
2. Disarankan ketika ada perubahan regulasi sebaiknya pihak manajemen proaktif melakukan sosialisasi untuk meningkatkan keterampilan adaptasi karyawan, membuka ruang komunikasi terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan, serta menyediakan sumber daya dan dukungan yang memadai untuk menghadapi perubahan kebijakan.
3. Kontribusi keseimbangan kehidupan kerja dan resiliensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju tergolong sedang persentasenya 56,3%. Olehnya itu disarankan kepada calon peneliti jika ingin mengadakan penelitian lanjutan pada objek yang sama menggunakan variabel dan alat analisis yang berbeda seperti menggunakan variabel pelatihan, motivasi, serta hubungan antara atasan dan bawahan agar dapat memberi gambaran yang lebih luas mengenai produktivitas kerja, serta kepada calon peneliti yang ingin meneliti dengan variabel yang sama pada objek berbeda kami sangat sarankan untuk menjadikan riset ini sebagai rujukan penelitian dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alonge, H. O., & Osagiobare, E. O. (2020). Single-Parent Teachers' Work-Life Balance and Job Productivity in Edo State Public Senior Secondary Schools. *Education Quarterly Reviews*, 3(3), 325–333. <https://doi.org/10.31014/aior.1993.03.03.143>

- Apriawal, J. (2022). Resiliensi Pada Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 1(1), 27–38. <https://doi.org/10.54443/sikontan.v1i1.330>
- Fitrianti, A. N. (2023). Hubungan Antara Tenaga Kerja Dan Upah Dalam Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia Usaha Mikro Kecil Dan Mengengah (UMKM). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1594–1600. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2023). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hallak, R., Assaker, G., O'Connor, P., & Lee, C. (2018). Firm Performance In The Upscale Restaurant Sector: The Effects Of Resilience, Creative Self-Efficacy, Innovation And Industry Experience. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 40, 229–240. <https://doi.org/10.1016/J.JRETCONSER.2017.10.014>
- Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 4(3), 2915–2922. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1659>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Herlina, E., Tukiran, M., Yusnita, N., Hermansyah, H., & Andrianto, M. T. (2022). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Agen Perubahan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(6), 487–497. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i6.346>
- <https://suarasurabaya.net>. (2023). *Survei Ungkap Work Life Balance Jadi Prioritas Utama Pencari Kerja*. Suarasurabaya.Net. <https://www.suarasurabaya.net/senggang/2023/survei-ungkap-work-life-balance-jadi-prioritas-utama-pencari-kerja/>
- Köse, S., Baykal, B., & Bayat, İ. K. (2021). Mediator role of resilience in the relationship between social support and work life balance. *Australian Journal of Psychology*, 73(3), 316–325. <https://doi.org/10.1080/00049530.2021.1895678>
- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 52–64. <https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>
- Lestari, D. (2024). Pengaruh Konflik Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT PLN Up 3 Surakarta. *Advances In Social Humanities Research*, 2(3), 398–406. <https://doi.org/10.46799/adv.v2i3.176>
- Lhalloubi, J., & Ibnchahid, F. (2020). Do Resilience And Work Engagement Enhance Distribution Manager Performance? A Study Of The Automotive Sector. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 18(7), 5–17. <https://doi.org/10.15722/JDS.18.7.202007.5>
- Marques, V. C., & Berry, G. R. (2021a). Enhancing Work-Life Balance Using a Resilience Framework. *Business and Society Review*, 126(3), 263–281. <https://doi.org/10.1111/basr.12237>
- Marques, V. C., & Berry, G. R. (2021b). Enhancing Work Life Balance Using A Resilience Framework. *Business and Society Review*, 126(3), 263–281. <https://doi.org/10.1111/BASR.12237>
- Monintja, A. J., & Trang, I. (2024). Pengaruh Sindrom Kelelahan, Dukungan Sosial, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA*, 12(1), 1052–1063.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115–126. <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Nwangwa, K. C. (2021). Impact of COVID-19 on Work-Life Balance and Productivity of Lecturers in Private Universities in Nigeria. *Journal of Advances in Education and Philosophy*, 5(5), 120–124. <https://doi.org/10.36348/jaep.2021.v05i05.001>
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830–843. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>
- Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. (2021). Examining the Predictors of Resilience and Work Engagement during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su13052902>
- Prasetyaningtyas, S. W., Heryanto, C., Nurfauzi, N. F., & Tanjung, S. B. (2021). the Effect of Work

- From Home on Employee Productivity in Banking Industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 507–521. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.05>
- Provita, I. D. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Dengan Work Motivation Dan Affective Commitment Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen Karesidenan Surakarta). In *SKRIPSI*. IAIN Salatiga.
- Rahajeng, M. G. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan di DKI Jakarta melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. In *SKRIPSI*. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
- Sahara, F. R. (2023). RESILIENSI PEREMPUAN DALAM MENJALANKAN PERAN GANDA SEBAGAI ISTRI DAN GURU DI DESA SIDASARI KECAMATAN SAMPANG KABUPATEN CILACAP. In *UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI* (Vol. 4, Issue 1).
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sharma, S. K., & Thatoi, D. (2020). Work-Life Balance and Its Effect on the Organizational Productivity. *Psychology and Education*, 57(9), 810–814. [www.psychologyandeducation.net](http://www.psychologyandeducation.net)
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, 6(3), 160–169.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wahjono, W. (2021). Peran Manajemen Operasional dalam Menunjang Keberlangsungan Kegiatan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 17(2), 114–120. <https://doi.org/10.53845/infokam.v17i2.302>
- Wasiman, W., & Wangdra, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pos Indonesia Di Kota Batam. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, 5(September), 368–380. <https://doi.org/10.33884/psnistek.v5i.8107>
- Wibowo, R. A. S., & Siregar, S. (2022). Peran Work From Home dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 75–81. <https://stiemituqaen.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/462>
- Wicaksono, R. K. (2021). Hubungan Antara Resiliensi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Produksi PT. Ciomas Adisatwa Tarik. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–8.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yusran. (2019). Pengaruh Resiliensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Pada PT. Nuansa Cipta Magello (NCM) Makassar. In *SKRIPSI*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasaar.
- Yusrin, N., & Kurniaty, D. (2023). Pengaruh Resiliensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i1.653>
- Yuwana Irwandi, F., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtaras Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education* |, 7(2), 1–7.
- Zakaria, M. A., Hasanti, N., & Shohib, M. (2019). Pengaruh resiliensi terhadap job insecurity pada pegawai honorer. *Cognicia*, 7(3), 346–358. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9209>