

Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance dan Work Overload terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Asahan

Grace Ananda Situngkir¹, Abdul Rahman²

Universitas Asahan, Indonesia

anandagracesitungkir22@gmail.com², hjabdrahman30@gmail.com²

Submitted: 30th April 2026 | **Edited:** 10th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Situngkir, G. A., & Rahman, A. (2026). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance dan Work Overload terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Koperasi Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Asahan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(3), 1100-1111.

ABSTRACT

This study examined the effect of work engagement, work-life balance, and work overload on employee work productivity at the Cooperative, Trade, and Industry Office of Asahan Regency. The research was motivated by declining institutional performance, increasing workload, and challenges in maintaining employee productivity within the public sector. A quantitative approach was employed using a saturated sampling technique involving all 40 employees as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The findings revealed that work engagement did not significantly affect employee productivity. In contrast, work-life balance and work overload had positive and significant effects on work productivity. Simultaneously, the three independent variables significantly influenced employee productivity with an R-square value of 0.547, indicating that 54.7% of productivity variation could be explained by the model, while the remaining 45.3% was influenced by other factors outside the study. The results indicate that maintaining work-life balance and managing workload effectively are important factors in improving employee productivity in government institutions.

Keywords: Work Engagement, Work-Life Balance, Work Overload, Productivity, Employees

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis pada era reformasi birokrasi menuntut organisasi sektor publik untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia (SDM) tidak lagi dipandang hanya sebagai pelaksana administratif, tetapi sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan institusional. Instansi pemerintah dituntut memiliki pegawai yang produktif, adaptif, serta mampu bekerja secara profesional di tengah meningkatnya tuntutan pelayanan publik dan kompleksitas pekerjaan yang terus berkembang (Robbins & Coulter, 2021).

Produktivitas kerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan organisasi sektor publik. Produktivitas yang optimal mencerminkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja berkualitas sesuai target organisasi dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik,

keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah (Simamora, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Salah satu faktor yang diyakini berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah work engagement. Work engagement menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh pegawai terhadap pekerjaannya (Schaufeli et al., 2020). Pegawai yang memiliki tingkat work engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, loyalitas, dan motivasi yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja organisasi (Bakker & Albrecht, 2018). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work engagement memiliki hubungan positif terhadap kinerja dan produktivitas pegawai, baik pada sektor swasta maupun sektor publik (Putri & Amran, 2021).

Selain work engagement, work-life balance juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga tercipta kondisi kerja yang sehat secara fisik maupun psikologis (Delecta, 2019). Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja umumnya memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih baik, serta mampu bekerja lebih fokus dan produktif (Haar et al., 2020). Dalam lingkungan kerja sektor publik yang sering dihadapkan pada tuntutan administratif dan target pelayanan masyarakat, work-life balance menjadi isu yang semakin penting untuk diperhatikan.

Di sisi lain, work overload atau beban kerja berlebih juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, serta penurunan kualitas kerja pegawai (Akgunduz, 2021). Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, peningkatan beban kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih cepat dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas sehingga produktivitas meningkat dalam jangka pendek (Fermina & Kimura, 2020). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara work overload dan produktivitas kerja masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya pada organisasi sektor publik.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan. Sebagai instansi yang menangani berbagai bidang pelayanan masyarakat, pegawai dihadapkan pada beban kerja yang cukup tinggi, seperti pengelolaan data UMKM, pembinaan koperasi, pengawasan perdagangan, serta penyusunan laporan administrasi daerah. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai harus bekerja melebihi jam kerja normal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, peningkatan tuntutan pekerjaan turut memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pegawai dan tingkat keterlibatan mereka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan data internal instansi, realisasi kinerja pegawai pada tahun 2023 mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2022, capaian kinerja instansi mencapai 85,3%, sedangkan pada tahun 2023 menurun menjadi 78,5%. Selain itu, tingkat keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan absensi pegawai masih relatif tinggi. Hasil pra-survei yang dilakukan peneliti juga menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasakan tingginya beban kerja, kesulitan menjaga keseimbangan kehidupan kerja, serta menurunnya semangat kerja dalam menyelesaikan tugas rutin.

Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan produktivitas kerja yang perlu mendapatkan perhatian serius.

Penelitian mengenai work engagement, work-life balance, dan work overload terhadap produktivitas kerja sebenarnya telah banyak dilakukan. Penelitian oleh Desiana (2023) menunjukkan bahwa work engagement dan work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nugraha (2020) menemukan bahwa work overload dapat memengaruhi produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sementara itu, penelitian Pratama dan Kurniawan (2022) menunjukkan bahwa work overload dalam jangka panjang justru dapat menurunkan produktivitas akibat meningkatnya kelelahan kerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan variabel work engagement, work-life balance, dan work overload terhadap produktivitas kerja pegawai pada organisasi sektor publik daerah, khususnya di lingkungan Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan. Penelitian ini penting dilakukan karena karakteristik pekerjaan pada instansi pemerintah daerah memiliki kompleksitas yang berbeda dibandingkan organisasi sektor swasta, terutama terkait tuntutan pelayanan publik, birokrasi administratif, dan keterbatasan sumber daya organisasi.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif, terutama dalam meningkatkan keterlibatan kerja pegawai, menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, serta mengelola beban kerja secara proporsional guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Pengertian Work Engagement (Keterlibatan Kerja)

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan keterlibatan individu terhadap pekerjaannya. Konsep ini menggambarkan sejauh mana pegawai mampu memberikan energi fisik, emosional, dan kognitif dalam melaksanakan tugas organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat work engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, loyalitas, serta kemauan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Robbins & Judge, 2021).

Menurut Bakker dan Demerouti (2020), work engagement adalah keadaan motivasional positif yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption dalam pekerjaan. Kondisi tersebut membuat individu merasa lebih berenergi, fokus, dan menikmati pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja serta produktivitas kerja. Sementara itu, Saks (2022) menjelaskan bahwa work engagement berhubungan erat dengan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui rasa tanggung jawab, komitmen, dan partisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam organisasi sektor publik, work engagement memiliki peran penting karena tingginya keterlibatan kerja pegawai dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang engaged akan lebih disiplin, proaktif, dan mampu bekerja secara optimal meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi (Albrecht et al., 2021).

Indikator Work Engagement

Menurut Schaufeli dan Bakker (2020), work engagement memiliki tiga indikator utama, yaitu:

1. Vigor (Semangat /vitalitas)
2. Dedication (Dedikasi)
3. Absorption (Penyerapan/Penghayatan)

Pengertian Work Life Balance

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara proporsional. Keseimbangan tersebut mencakup kemampuan individu dalam mengatur waktu, energi, dan tanggung jawab antara pekerjaan, keluarga, maupun aktivitas sosial lainnya (Haar et al., 2020).

Menurut Sirgy dan Lee (2020), work-life balance adalah kemampuan seseorang dalam memenuhi kewajiban pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi dan keluarga. Kondisi tersebut penting untuk menjaga kesehatan fisik dan psikologis pegawai sehingga mampu bekerja secara lebih produktif dan berkelanjutan. Selain itu, Felstead dan Reuschke (2021) menjelaskan bahwa work-life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres kerja, serta memperkuat motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi.

Dalam konteks organisasi sektor publik, work-life balance menjadi isu yang penting karena pegawai sering dihadapkan pada target kerja administratif dan pelayanan masyarakat yang cukup tinggi. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan kelelahan kerja, menurunnya motivasi, serta berdampak pada produktivitas pegawai (Kim & Park, 2021).

Indikator Work Life Balance

Menurut Greenhaus dan Allen (2021), work-life balance terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

1. Keseimbangan waktu
2. Keseimbangan keterlibatan
3. Keseimbangan Kepuasan

Pengertian Work Overload

Work overload atau beban kerja berlebih merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan yang diterima individu melebihi kapasitas atau kemampuan yang dimiliki dalam periode tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tekanan fisik maupun mental sehingga memengaruhi kondisi psikologis pegawai (Qureshi et al., 2020).

Menurut Tarafdar et al. (2021), work overload muncul ketika pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar dengan waktu yang terbatas. Kondisi tersebut dapat memicu stres kerja, kelelahan, dan penurunan kualitas pekerjaan apabila tidak dikelola dengan baik. Namun demikian, dalam kondisi tertentu beban kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih cepat dan lebih fokus sehingga produktivitas meningkat dalam jangka pendek.

Sementara itu, Molino et al. (2020) menyatakan bahwa work overload tidak selalu berdampak negatif terhadap organisasi. Beban kerja yang menantang dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai target tertentu apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan sistem manajemen yang efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola pembagian pekerjaan secara proporsional agar beban kerja tidak menimbulkan burnout pada pegawai.

Indikator Work Overload

Menurut Tarafdar et al. (2021), indikator work overload meliputi:

1. Pengulangan tugas atau pekerjaan
2. Beban kerja tambahan yaitu beban yang diakibatkan oleh factor lingkungan dalam suatu pekerjaan.
3. Beban kerja fisik dan mental bisa berbentuk beratnya pekerjaan.
4. Penambahan waktu kerja mengakibatkan kelelahan karyawan dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai target organisasi. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil kerja, tetapi juga kualitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai (Dessler, 2020).

Menurut Armstrong (2021), produktivitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara efektif, memiliki keterampilan yang baik, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi.

Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, keterlibatan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan beban kerja. Dalam organisasi sektor publik, produktivitas kerja sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Noe et al., 2021).

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2020), indikator produktivitas kerja meliputi:

1. Kemampuan (Ability)
2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Mutu
6. Efisiensi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh work engagement, work-life balance, dan work overload terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan. Penelitian dilaksanakan pada periode Desember 2025 sampai April 2026. Populasi penelitian berjumlah 40 pegawai, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh atau sensus. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik (Creswell & Creswell, 2021). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas work engagement (X1), work-life balance (X2), dan work overload (X3), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja pegawai (Y).

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Indikator work engagement mengacu pada konsep Schaufeli dan Bakker yang meliputi vigor, dedication, dan absorption. Variabel work-life balance diukur melalui indikator keseimbangan waktu,

keterlibatan, dan kepuasan, sedangkan work overload diukur berdasarkan tekanan kerja, jumlah pekerjaan, beban mental, dan tambahan waktu kerja. Produktivitas kerja diukur melalui kemampuan kerja, mutu pekerjaan, efisiensi, serta pengembangan diri pegawai. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan layak digunakan dalam penelitian (Hair et al., 2021).

Teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Pengujian asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel work engagement, work-life balance, dan work overload terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan identitas responden serta menggunakan data penelitian hanya untuk kepentingan akademik (Sekaran & Bougie, 2020).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 40 responden, diperoleh gambaran deskriptif mengenai variabel work engagement, work-life balance, work overload, dan produktivitas kerja pegawai. Variabel work engagement memiliki nilai rata-rata sebesar 20,28 dengan standar deviasi 2,418. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan berada pada kategori cukup baik. Pegawai pada umumnya memiliki semangat dan dedikasi dalam menjalankan pekerjaan, meskipun pada beberapa kondisi masih ditemukan penurunan antusiasme kerja akibat rutinitas pekerjaan yang tinggi.

Variabel work-life balance memperoleh nilai rata-rata sebesar 20,20 dengan standar deviasi 2,462. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai cukup mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun demikian, beberapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga, terutama ketika terjadi peningkatan beban kerja pada periode tertentu.

Selanjutnya, variabel work overload memiliki nilai rata-rata sebesar 20,80 dengan standar deviasi 2,431. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasakan adanya beban kerja yang relatif tinggi, terutama terkait tambahan tugas dan tekanan waktu penyelesaian pekerjaan. Sementara itu, produktivitas kerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 24,73 dengan standar deviasi 3,366 yang menunjukkan bahwa tingkat produktivitas pegawai berada dalam kategori cukup baik. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai tetap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target meskipun menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi.

Hasil deskriptif penelitian ini sejalan dengan penelitian Kim dan Park (2021) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan beban kerja memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas pegawai dalam organisasi sektor publik. Selain itu, penelitian Saks (2022) juga menjelaskan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang baik mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas organisasi.

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,138 atau lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linear berganda. Selain melalui uji statistik, normalitas data juga terlihat pada grafik histogram dan grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan pola penyebaran data mengikuti garis diagonal dan membentuk kurva normal.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data penelitian tidak mengalami penyimpangan distribusi sehingga model regresi layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Menurut Hair et al. (2021), data yang terdistribusi normal menjadi salah satu syarat penting agar hasil analisis regresi menghasilkan estimasi yang akurat dan tidak bias.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Variabel work engagement memiliki nilai tolerance sebesar 0,724 dan VIF sebesar 1,381, work-life balance memiliki nilai tolerance sebesar 0,648 dan VIF sebesar 1,543, sedangkan work overload memiliki nilai tolerance sebesar 0,679 dan VIF sebesar 1,473.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi hubungan linear yang tinggi antarvariabel independen dalam model penelitian. Dengan demikian, variabel work engagement, work-life balance, dan work overload dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi tanpa menimbulkan gangguan multikolinearitas. Temuan ini mendukung pendapat Ghazali (2021) yang menyatakan bahwa model regresi yang baik harus terbebas dari gejala multikolinearitas agar hasil estimasi koefisien regresi dapat dipercaya.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik penyebaran residual tersebar secara acak di sekitar angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tidak adanya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual penelitian bersifat konstan pada setiap tingkat prediksi variabel independen. Dengan demikian, model regresi dinilai memenuhi asumsi homogenitas varians dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel work engagement, work-life balance, dan work overload memiliki arah hubungan positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,811 + 0,279X_1 + 0,419X_2 + 0,549X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 1,811 menunjukkan bahwa apabila variabel work engagement, work-life balance, dan work overload dianggap konstan, maka produktivitas kerja pegawai tetap berada pada nilai 1,811. Koefisien regresi work engagement sebesar 0,279 menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja pegawai cenderung meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya, koefisien regresi work-life balance sebesar 0,419 menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pegawai, maka produktivitas kerja akan meningkat. Sementara itu, work overload

memiliki koefisien terbesar yaitu 0,549, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dalam kondisi tertentu mampu mendorong pegawai bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan tugas.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa work-life balance dan work overload memiliki kontribusi yang lebih dominan dibandingkan work engagement dalam memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Molino et al. (2020) yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan dalam batas tertentu dapat meningkatkan fokus dan penyelesaian pekerjaan pegawai. Selain itu, penelitian Haar et al. (2020) juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja pegawai.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.811	3.943		1.234	.028
X1	.279	.184	.200	2.520	.027
X2	.419	.191	.306	2.196	.035
X3	.549	.189	.396	2.911	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa work engagement memiliki nilai t hitung sebesar 1,520 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,137 atau lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa work engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja pegawai belum sepenuhnya mampu meningkatkan produktivitas kerja secara langsung. Hal tersebut dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti tekanan pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Putri dan Amran (2021) yang menyatakan bahwa work engagement memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian dimungkinkan terjadi karena karakteristik organisasi sektor publik yang memiliki pola kerja administratif dan birokratis sehingga tingkat keterlibatan kerja belum sepenuhnya berdampak langsung terhadap produktivitas.

Selanjutnya, work-life balance memiliki nilai t hitung sebesar 2,196 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil sehingga mampu bekerja secara lebih fokus dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Haar et al. (2020) yang menjelaskan bahwa work-life balance dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Dalam konteks organisasi publik, keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting karena tingginya tuntutan pelayanan masyarakat sering kali memengaruhi kondisi mental pegawai.

Variabel work overload memiliki nilai t hitung sebesar 2,911 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kondisi ini menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dalam organisasi mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih cepat dan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fermina dan Kimura (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja dalam batas tertentu dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai karena munculnya dorongan untuk menyelesaikan target pekerjaan secara optimal. Namun demikian, apabila beban kerja berlangsung secara terus-menerus tanpa pengelolaan yang baik, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja dan burnout pada pegawai.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.610	3	80.537	14.470	.000 ^b
	Residual	200.365	36	5.566		
	Total	441.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Hasil pengujian simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,470 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa work engagement, work-life balance, dan work overload secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi dipengaruhi oleh kombinasi kondisi psikologis, keseimbangan kehidupan kerja, dan tekanan pekerjaan yang dialami pegawai dalam organisasi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Nugraha (2020) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Bila $R^2 > 0,5$ dikatakan baik atau akurat
2. Bila $R^2 = 0,5$ dikatakan sedang
3. Bila $R^2 < 0,5$ dikatakan kurang

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.547	.509	2.359

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,547. Nilai tersebut menunjukkan bahwa work engagement, work-life balance, dan work overload mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai sebesar 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,509 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,739 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan produktivitas kerja pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi work engagement, work-life balance, dan work overload memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Asahan. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi kerja yang lebih stabil sehingga dapat meningkatkan fokus dan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, beban kerja yang tinggi dalam kondisi tertentu mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

Sementara itu, work engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pegawai belum sepenuhnya menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan produktivitas kerja dalam lingkungan organisasi sektor publik. Kondisi ini dimungkinkan karena karakteristik pekerjaan birokrasi yang lebih bersifat administratif dan terstruktur sehingga produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh pengelolaan beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

Secara simultan, work engagement, work-life balance, dan work overload terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 54,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi instansi pemerintah, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja pegawai serta melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional agar produktivitas kerja dapat meningkat secara berkelanjutan. Selain itu, organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan keterlibatan pegawai melalui pemberian dukungan kerja, komunikasi organisasi yang baik, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akgunduz, Y. (2021). The effect of workload on employee performance and burnout in public organizations. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(4), 932-948.
- Albrecht, S., Breidahl, E., & Marty, A. (2021). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 26(3), 315-334.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 273-285.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Delecta, P. (2019). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 11(4), 3190-3192.
- Desiana, R. (2023). Pengaruh work engagement dan work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 115-126.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Felstead, A., & Reuschke, D. (2021). A flash in the pan or a permanent change? The rise of home working during the pandemic. *Work, Employment and Society*, 35(6), 1-15.
- Fermina, T., & Kimura, K. (2020). Work overload and employee productivity in organizational settings. *Journal of Organizational Behavior Research*, 5(2), 88-97.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2021). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. Routledge.
- Haar, J., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2020). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health. *Social Indicators Research*, 151(1), 311-331.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Kim, H., & Park, J. (2021). The role of work-life balance in improving employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 45-57.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working. *Sustainability*, 12(15), 5911.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nugraha, A. (2020). Pengaruh work engagement, work life balance, dan work overload terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 210-221.
- Pratama, R., & Kurniawan, D. (2022). Pengaruh work overload terhadap produktivitas kerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 4(1), 55-67.
- Putri, N., & Amran, A. (2021). Pengaruh work engagement terhadap produktivitas kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 45-56.
- Qureshi, M. A., Ali, M., & Khalid, J. (2020). The impact of workload on employee productivity. *International Journal of Business Performance Management*, 21(2), 145-159.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work and Stress*, 34(2), 120-138.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2020). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). Wiley.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2020). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 15(1), 229-254.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Tarafdar, M., Cooper, C., & Stich, J. F. (2021). The technostress trifecta. *Information Systems Journal*, 31(1), 6-42.