



DOI: <https://doi.org/10.38035/gmbr.v2i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Balai Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Andhini Sekar Widayat Trie¹, Pusporini Palupi Jamaludin²

¹Universitas Pamulang, Banten, Indonesia, sekarwidayat22@gmail.com

²Universitas Pamulang, Banten, Indonesia, dosen01399@gmail.com

Corresponding Author: sekarwidayat22@gmail.com¹

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh sebanyak 85 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan kontribusi sebesar 69,9%, sedangkan 30,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($13,870 > 1,988$). Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien korelasi 0,724 yang menunjukkan hubungan kuat. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi sebesar 52,4%, sedangkan 47,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,549 > 1,988$). Secara simultan, *work life balance* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 601 + 0,548X_1 + 0,301X_2$ serta koefisien determinasi sebesar 73,3%.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa perubahan pada lanskap dinamika manajemen sumber daya manusia. Dengan perubahan ini tentu banyak perubahan yang signifikan terkait dengan hal yang berkesinambungan dengan tuntutan dan capaian yang harus dilakukan guna mencapai target agar terealisasi dengan optimal (Soemantri et al., 2025). Perubahan tersebut ditandai dengan peningkatan kebutuhan akan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik arus informasi yang cepat membuat masyarakat semakin kritis terkait dengan efisiensi dan efektivitas birokrasi. Pada Instansi pemerintah terutama dalam pelayanan publik pasti akan dituntut untuk menghasilkan output atau target yang optimal. Oleh karena itu, para pegawai tentunya harus dikelola dengan sistematis dan berorientasi pada kompetensi diperlukan untuk mengatasi masalah seperti digitalisasi layanan publik (Herwanto, 2024).

Selain itu, instansi pemerintah juga harus mengimplementasikan pemerintahan yang baik yang mengutamakan efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme (Hasibuan, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya sebuah instansi terutama dalam sektor pelayanan publik harus memperhatikan tingkat kepegawaian nya dengan cara menerapkan prinsip manajemen sumber daya manusia dan melakukan evaluasi berkala pada pegawai, hasil kerja dan output yang dihasilkan pegawai (Mawarni dalam Sada & Tilova, 2025). Adapun pengertian produktivitas kerja yaitu produktivitas merupakan hal yang penting bagi pegawai karena dengan produktivitas kerja yang baik, pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien sehingga tujuan instansi dapat tercapai (Sutrisno dalam Renggo Geni et al., 2024).

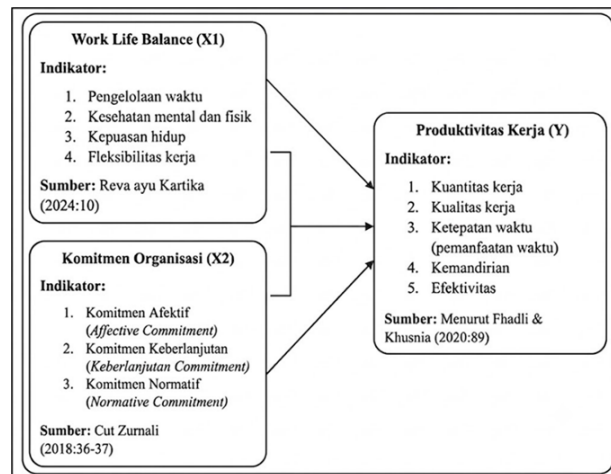
Melihat pada instansi pemerintah bukan hanya pada profitabilitas nya saja yang dihasilkan namun, output yang dihasilkan juga perlu dilihat dalam menunjang tingkat produktivitas terutama dalam sektor pelayanan publik. Tentunya harus menerapkan sistem manajemen yang baik dengan membanetuk perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), Pelaksanaan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) menurut (Fayol dalam Winarti, 2023).

Sebagai aset yang sangat berharga tentunya dalam sebuah instansi juga harus memperlihatkan tingkat kesejahteraan pegawai agar pekerjaan berjalan optimal (Anhar, 2023). Keterikatan antara instansi dan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan harus seimbang dengan kehidupan pribadi pegawai dalam hal ini *work life balance* menjadi faktor yang penting untuk dibahas karena pegawai yang dapat mengelola waktu yang baik akan berpengaruh pada capaian output untuk tingkat produktivitas (Dhas, 2018). Acuan dalam melihat tingkat *work life balance* sudah berjalan optimal dengan menggunakan indikator yang terdiri dari: Pengelolaan Waktu, Kesehatan Mental dan Fisik, Kepuasan Hidup dan Fleksibilitas Kerja (Reva Ayu Kartika, 2024).

Selain dengan tingkat *work life balance* yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi terutama dalam melihat pegawai dan capaian ouput nya. Rasa keterikatan yang kuat terhadap instansi juga perlu dilihat pegawai terutama dalam instansi pemerintah, pegawai dituntut untuk menumbuhkan rasa loyalitas yang tinggi atau *sence of belonging*. Untuk meningkatkan rasa keterikatan pegawai dengan mempertahankan nilai-nilai, norma serta tujuan organisasi dimana tempat pegawai itu bekerja (Azana & Wisudani, 2026). Dengan tingkat komitmen yang kuat pada diri pegawai dengan instansi tentunya akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja dan capaian output yang dihasilkan oleh pegawai (Meyer & Allen dalam Andi Siti Nurhalizah et al., 2026). Sehingga akan menciptakan siklus kerja yang positif karena rasa keterikatan atau *sence of belonging* yang sudah terjalin dengan baik. Melihat tingkat komitmen organisasi dengan melalui pengukuran dengan indikator yang terdiri dari: Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) menurut (Cut Zurnali, 2018).

Hubungan antara *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap tingkat produktivitas kerja. Yang dimana *work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja. Sedangkan, komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas dan dedikasi terhadap instansi. Dengan hal ini, produktivitas menjadi ukuran keberhasilan dalam mengoptimalkan potensi SDM (Azzahra & Wahyudi, 2024). Jika kualitas pegawai tinggi atau baik, tingkat produktivitas kerja pegawai akan lebih mudah meningkat, tetapi jika kualitasnya rendah atau kurang, tingkat produktivitas kerja pegawai akan lebih rendah (Supala & Nurfalah, 2024).

Berikut merupakan gambaran kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini yang tergambar dalam gambar berikut ini:



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pendekatan asosiatif (Sugiyono, 2020), digunakan untuk menyelidiki sebab-akibat dari dua atau lebih variabel melalui penggunaan numerik dalam analisis data. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel jenuh, dengan 85 individu. Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan selama periode sembilan bulan, yang dimulai pada November 2025 dan berakhir pada Juli 2026. Data primer dan sekunder adalah komponen pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi terkait dengan penelitian (Sugiyono, 2020).

Untuk penelitian ini, skala *likert* alternatif jawaban digunakan. Skala ini berkisar dari 1 hingga 5 dan menunjukkan bahwa 1 sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju. Ada berbagai metode analisis data, termasuk analisis deskriptif, analisis instrumen data, analisis asumsi klasik, dan analisis kuantitatif. Di sini, berbagai uji dilakukan, termasuk validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, analisis regresi garis sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis T dan F.

Dalam penelitian menggunakan penyebaran kuesioner sebagai instrumen penelitian dan diolah menggunakan aplikasi yaitu *Statistical Package For The Sosial Sciences* (SPSS) Versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada uji validitas seluruh item pernyataan untuk variabel yang di uji memiliki nilai lebih besar $> 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan untuk seluruh variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha's	Kriteria	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,860	Cronbach Alpha's $> 0,600$ maka Reliabel	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,736		Reliabel
Produktivitas Kerja	0,849		Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel karena hasil perhitungan *Cronbach Alpha's* nilai nya > kriteria yang digunakan yaitu sebesar 0,600 (Ghozali, 2021).

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89342511
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.044
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

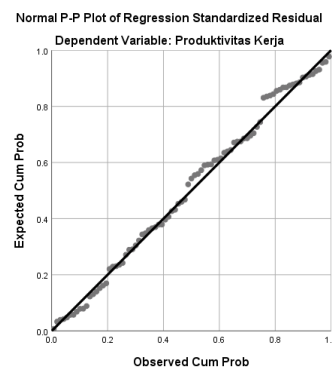
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Bedasarkan pada tabel diaatas, dapat diketahui bahwa asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal dijelaskan dengan hasil *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Selain menggunakan *Kolmogorov Smirnov* pada penelitian ini digunakan dengan *Plot probabilitas* berikut hasil uji menggunakan *P Plot*:



Gambar 2. Hasil Uji Grafik Plot Probabilitas

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Bedasarkan pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa sebuah titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.601	2.392		2.760	.007		
	Work Life Balance	.548	.068	.650	8.011	.000	.496	2.017
	Komitmen Organisasi	.301	.093	.262	3.236	.002	.496	2.017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu untuk *work life balance* sebesar 0,496 dan komitmen organisasi sebesar 0,496 dimana nilai tersebut < 1 , dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel *work life balance* sebesar 2,017 dan variabel komitmen organisasi sebesar 2,017 nilai tersebut < 10 . Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.726	2.928	2.022

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan tabel diaatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi hal ini dibuktikan dengan *Durbin-Watson* sebesar 2,022 yang berada diantara interval 1.550-2.460 (Algifhari, 2021).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer

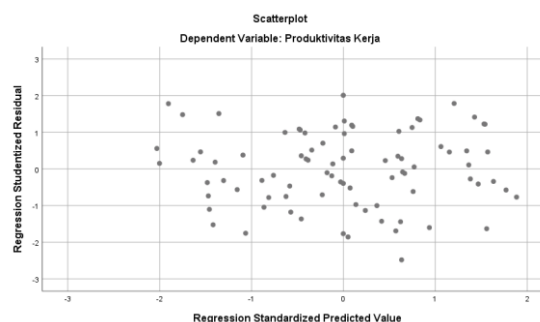
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.557	1.332		1.920	.058
	Work Life Balance	.040	.038	.162	1.040	.301
	Komitmen Organisasi	-.044	.052	-.133	-.852	.397

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, variabel *work life balance* memperoleh nilai signifikansi 0,301 dan variabel komitmen organisasi memperoleh nilai signifikansi 0,397, masing-masing lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada heterokedastisitas dalam penelitian ini. Untuk hasil uji heterokedastisitas, menggunakan gambar hasil Scatter P-Plot sebagai berikut:



Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Gambar 3. Hasil Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak menunjukkan pola penyebaran yang jelas atau pola tertentu. Oleh karena itu, hasilnya bahwa model regresi ini tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.601	2.392		.007
	Work Life Balance	.548	.068	.650	.000
	Komitmen Organisasi	.301	.093	.262	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa maka diperoleh persamaan regresi yaitu:
 $Y = 6,601 + 0,548 (X_1) + 0,301 (X_2)$ yang berarti:

- Nilai konstanta (a) yang diperoleh nilai 6,601, artinya jika tidak ada perubahan pada variabel independent (nilai X_1 dan $X_2 = 0$) atau tidak meningkat maka nilai variabel dependen (nilai Y) hanya akan bernilai 6,601.
- Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* (X_1) sebesar 0,548 bernilai positif, jika konstanta tetap serta tidak adanya perubahan terhadap komitmen organisasi (X_2), maka setiap perubahan nilai 1 unit terhadap variabel (X_1) *work life balance* akan menyebabkan perubahan terhadap variabel dependen produktivitas kerja sebesar 0,548.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,301 bernilai positif, jika konstanta tetap dan variabel *work life balance* (X_1) tidak ada perubahan, maka setiap perubahan nilai 1 unit terhadap variabel komitmen organisasi (X_2) akan menyebabkan perubahan terhadap variabel dependen produktivitas kerja sebesar 0,301.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel *Work Life Balance* (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Produktivitas Kerja	Work Life Balance
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	1	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Work Life Balance	Pearson Correlation	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian koefisien antara variabel *Work Life Balance* (X_1) dan variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar 0,836, dengan nilai antara 0,800 dan 1,000, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Produktivitas Kerja	Komitmen Organisasi
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Menurut hasil uji koefisien korelasi antara variabel Komitmen Organisasi (X2) dan variabel Produktivitas Kerja (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar 0,724, dengan nilai antara 0,600 dan 0,799, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat satu sama lain.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel *Work Life Balance* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.856 ^a	.733	.726	2.928	.733	112.392	2	82	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, *Work Life Balance*

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas, Kolom Tabel R menunjukkan nilai koefisien koelasi 0,856, dengan nilai di antara 800 dan 1000. Nilai ini menunjukkan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan koefisien korelasi *work life balance* yang sangat kuat.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel *Work Life Balance* (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.695	3.091

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas, Sebagai hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,699, dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 69,9%. Faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian sebesar 30,1% dari sisa nilai sebesar 100% hingga 69%.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.518	3.886

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,524 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-52,4\%) = 47,6\%$ di pengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel *Work Life Balance* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.726	2.928

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,733 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 73,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-73,3\%) = 26,7\%$ di pengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis Uji T

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Uji T Secara Parsial Variabel *Work Life Balance* (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.851	1.855		.000
	Work Life Balance	.705	.051	.836	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,870 > 1,988)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap produktivitas kerja.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Uji T Secara Parsial Variabel Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.124	3.173		.027
	Komitmen Organisasi	.830	.087	.724	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,549 > 1,988)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja.

Tabel 15. Hasil Uji F Secara Simultan Variabel *Work Life Balance* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1927.771	2	963.886	112.392	.000 ^b
	Residual	703.240	82	8.576		
	Total	2631.012	84			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas, signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $112,392 > 3,11$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil pengujian, nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 yang berada pada interval $(0,600 - 0,799)$ artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,524 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar $100 - 52,4\% = 47,6\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,549 > 1,988$. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Siti Khumairah & Romansyah, 2025) pada kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar yang juga membuktikan adanya pengaruh parsial antar kedua variabel tersebut.
2. Berdasarkan hasil pengujian, nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 yang berada pada interval $(0,600 - 0,799)$ artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,524 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar $100 - 52,4\% = 47,6\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,549 > 1,988$. Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Cindy Oltarena et al., 2023) pada BPS Kabupaten Jombang, yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *work life balance* (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan diperoleh regresi $Y = 6,601 + 0,548 (X1) + 0,301 (X2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,856 yang berada pada interval $(0,800 - 1,000)$ yang artinya variabel *work life balance* dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,733 maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan komitmen organisasi berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai sebesar 73,3% dan sisanya $100 - 73,3\% = 26,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dilakukan dalam penelitian. Uji Hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $112,392 > 3,11$. Dengan H_03 ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Mutmainna & Hidayat, 2026) di RSUD Haji

Makassar, yang menunjukkan bahwa *work life balance*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian ini, bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini *work life balance* terkait dengan pengelolaan waktu agar lebih optimal lagi perlunya melalui pembagian jam kerja dan beban kerja yang proposional agar pengeolaan waktu berjalan optimal.

Selain itu, pada komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sangat penting karena jika tingkat loyalitas tinggi maka akan mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Hal ini khusus nya pada komitmen Afektif yang dimana berkaitan dengan *Sence Of Belonging* harus dibangun agar tumbuh menjadi rasa yang erat. Melalui membangun budaya kerja yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

Dengan demikian, secara simultan *work life balance* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Apabila *work life balance* dan komitmen organisasi memiliki kenaikan tentunya akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Sehingga dengan variabel tersebut akan berdampak pada pencapaian output dan meningkatkan capaian produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2019) Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta: Bpfe.
- Anhar. (2023). Assyfa Journal Of Islamic Studies.
- Arinta, C. O., Anah, L., & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. *Journal Of Economic And Management (Jecma)*, 5(2), 207-215.
- Azzahra, K. R., & Wahyudi, W. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Kelurahan Pedurenan, Kota Tangerang). In *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (Jebisma)* (Vol. 2, Issue 1).
- Khumairah, S., Sahabuddin, R., Natsir, U. D., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kota Makassar. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 585-604.
- Dhas, B. (2019). A Report On The Recent Relevant Literature On Work-Life Balance.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja). Guepedia. Isbn 9786232708563.
- Ghozali. Imam (2019) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Herwanto, T. S., Rohmansyah, H., Daga, A. K., & Roflebabini, B. G. (2024). Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Era Digital Sebuah Kerangka Konseptual. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(2).
- Kartika, R. A., Hijrah, L., & Wediawati, T. (2024). Work Life Balance Dalam Paradigma Ghm: Green Human Resource Management. Penerbit Nem.
- Mutmainna, A., & Hidayat, M. (2026). Pengaruh Work-Life Balance, Komitmen, Dan Kepuasan Kerja Organisasi Terhadap Produktivitas (Studi Kasus Pada Pekerja Perempuan Di Upt Rsud Haji Makassar). *Didaktik: Jurnal Ilmiah Pgsd Stkip Subang*, 12(01), 20-28.

- Renggo Geni, R., Anisah, A., Jasrial, & Ayu Ningrum, T. (2024). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat*.
- Somantri, D., Suradi, Hidayat, & Mulyeni. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi: Kajian Studi Literatur*. *Global Leadership Organizational Research In Management*, 3(2). Doi: 10.59841/Glory.V3i2.2717
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi Dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta
- Supala, M, S. , & Nurfalah, F. (2024). Peran Kepemimpinan Dalammeningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Kedokanbunder Kabupatenindramayu. 167–173.
- Vera, A. R., & Rahmaningtyas, W. (2026). Peran Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Bookchapter Administrasi Perkantoran*, 2, 1-17.
- Winarti, W., & Suranto, J. (2023). *Pengelolaan Desa Wisata Di Desa Conto Kecamatan Bulukerto Kabupaten Wonogiri: Pengelolaan Desa Wisata Di Desa*
- Yusuf, S., & Tilova, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Mako Cake And Bakery Depok. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 1215-122.
- Zl, A. S. N., Ramli, A., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Manabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 389-399.