

Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Silpa Fauziah^{1*}, Arga Sutrisna², Nita Fauziah Oktaviani³

^{1,2,3} Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahirupan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis silpaf121@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of Workload and Work Life Balance on Employee Work Productivity at the Tasikmalaya Education and Culture Office. The method used in this study is causality, with a research sample of 64 respondents who are structural employees of the Tasikmalaya Education and Culture Office, by using primary data. The analysis tool used in this study was multiple linear regression using SPSS version 25. Based on the results of the study, it can be seen that Workload and Work Life Balance simultaneously have a significant effect on the Work Productivity of Employees of the Tasikmalaya Regency Education and Culture Office. The workload partially does not have a significant effect on the work productivity of employees of the Education and Culture Office of Tasikmalaya Regency and Culture Office Employees and Work Life Balance partially has a significant effect on the Work Productivity of Tasikmalaya Regency Education and Culture Office Employees.*

Keywords: *Workload, Work Life Balance, Employee Work Productivity.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas, Dengan sampel penelitian 64 responden yang merupakan pegawai struktural Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya, dengan menggunakan data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya dan *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

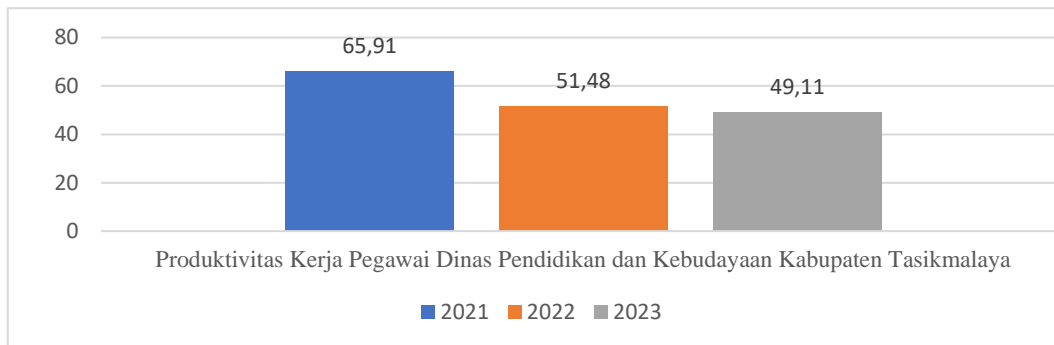
Kata kunci: Beban Kerja, *Work Life Balance*, Produktivitas Kerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Produktivitas kerja adalah sebuah sikap mental yang selalu berusaha untuk memperbaiki kondisi yang ada. Ini mencerminkan keyakinan bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik hari ini dibandingkan dengan kemarin, dan akan bekerja lebih baik lagi besok dibandingkan dengan hari ini (Edy Sutrisno, 2017: 100). Produktivitas yang tinggi tidak hanya mementingkan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas dan tanggung jawab tetapi juga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Namun, untuk mencapai produktivitas yang optimal dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor beban kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) yang tidak boleh diabaikan.

PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA

Penelitian ini mengambil subjek pada Instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya, yaitu merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Tasikmalaya bertempat di Jalan Dalem Wirawangsa KM. 1,2 Mangunreja Kabupaten Tasikmalaya. Produktivitas kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya dapat setiap tahunnya mengalami kenaikan dan



penurunan, dan tidak sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

Gambar 1. Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan Gambar 1 di atas menjelaskan bahwa produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2021 – 2023 yang dihitung dengan rumus jumlah pendidikan dan kebudayaan di bagi jumlah pegawai yang bekerja mengalami penurunan. Pada tahun 2021 nilai produktivitas kerja pegawai sebesar 65,91%, kemudian turun menjadi 51,48% pada tahun 2022 dan kembali turun pada tahun 2023 menjadi 49,11%.

Adapun faktor yang menyebabkan tidak optimalnya Produktivitas Kerja berdasarkan data Rencana Kerja dan data Produktivitas Kerja pegawai pada tahun 2021, 2022 dan 2023 yaitu diduga adanya Beban Kerja yang bertambah bagi para pegawai karena langsung memberikan pelayanan kepegawaian, keuangan, pengelolaan dana BOS/BOP kepada satuan pendidikan setelah penghapusan UPTD. Dan berdasarkan survey pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sering menghadapi beban kerja yang tinggi karena berbagai tugas yang harus diselesaikan, termasuk administrasi, perencanaan kurikulum, penentuan dan evaluasi program, serta interaksi dengan siswa, guru, dan orang tua. Beban kerja yang tinggi mengakibatkan kelelahan sehingga produktivitas menurun.

Selain itu berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai faktor yang menyebabkan fluktuasi produktivitas juga dipengaruhi oleh sulitnya pegawai untuk memiliki *work life balance*. Hal tersebut terjadi ketika terlalu banyak pekerjaan yang menguras energi, sehingga pada saat pekerjaan sudah selesai yang diinginkan hanyalah istirahat dan tidak sempat untuk melakukan aktivitas yang disukai atau berkumpul dengan orang – orang terdekat karena kelelahan. Dan ada juga yang mengatakan bahwa terdapat tugas tambahan diluar waktu yang seharusnya, sehingga pegawai kesulitan untuk menyeimbangkan antara waktu pekerjaan dengan waktu bersama keluarga dan waktu untuk diri sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Oleh karena itu penulis memilih mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan *Work Live Balance* terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.**”

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Menurut Hutabarat (2017: 104) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu.

Beberapa Indikator Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2017: 33) meliputi:

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Penggunaan waktu
- c. Target yang harus dicapai

Work Life Balance

Menurut Ricardianto (2018: 166) *Work Life Balance* adalah suatu sistem di tempat kerja yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan.

Menurut Wardani & Firmansyah (2019) *Work life balance* mencakup beberapa indikator yaitu:

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu)
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan atau sesuai dengan rencana (Sinungan, 2018:344).

Menurut Edy Sutrisno (2017: 104), indikator untuk mengukur Produktivitas Kerja meliputi:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausalitas. Menurut Sugiyono (2019: 17) penelitian kuantitatif adalah metode yang disarankan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari pegawai struktural di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 64 orang. karena populasi yang diteliti relatif kecil, penelitian ini menggunakan *full sampling*, maka sampel penelitian sebanyak 64 orang.

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji auto kolerasi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien kolerasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,749	0,2461	VALID
2	0,490	0,2461	VALID
3	0,638	0,2461	VALID
4	0,307	0,2461	VALID
5	0,430	0,2461	VALID
6	0,266	0,2461	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti (2024)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X_2)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,699	0,2461	VALID
2	0,584	0,2461	VALID
3	0,435	0,2461	VALID
4	0,629	0,2461	VALID
5	0,793	0,2461	VALID
6	0,580	0,2461	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti (2024)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai(Y)

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,794	0,2461	VALID
2	0,710	0,2461	VALID
3	0,641	0,2461	VALID
4	0,660	0,2461	VALID
5	0,599	0,2461	VALID
6	0,567	0,2461	VALID
7	0,675	0,2461	VALID
8	0,665	0,2461	VALID
9	0,818	0,2461	VALID
10	0,765	0,2461	VALID
11	0,669	0,2461	VALID
12	0,581	0,2461	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1, 2, 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X_1), *Work Life Balance* (X_2), dan Produktivitas Kerja (Y) valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja	0,520	0,50	Reliabel
Work Life Balance	0,682	0,50	Reliabel
Produktivitas Kerja Pegawai	0,894	0,50	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1), Work Life Balance (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,50.

Tanggapan Responden mengenai Beban Kerja

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai beban kerja adalah 1.017, hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori cukup tinggi.

Tanggapan Responden mengenai *Work Life Balance*

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai *work life balance* adalah 1.689, hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik.

Tanggapan Responden mengenai Produktivitas Kerja Pegawai

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai produktivitas kerja pegawai adalah 3.327, hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori sangat baik.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.61930341
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.056
Test Statistic		.096
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 diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas, nilai symp sig sebesar 0,200 artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	21.619	12.224		1.769	.082					
Beban Kerja	-.190	.412	-.057	-.461	.646	-.375	-.059	-.047	.686	1.458
Work Life Balance	1.265	.276	.567	4.586	.000	.599	.506	.469	.686	1.458

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas, nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Beban Kerja	Work Life Balance	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.536**	-.077
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.546
		N	64	64	64
	Work Life Balance	Correlation Coefficient	-.536**	1.000	.021
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.867
		N	64	64	64
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.077	.021	1.000
		Sig. (2-tailed)	.546	.867	.
		N	64	64	64

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

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 7 diatas, nilai *spearman's rho* beban kerja (X₁) 0,546 > 0,05 dan *work life balance* (X₂) 0,867 > 0,05, maka tidak terjadi penyimpangan. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokolerasi

Tabel 8. Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b										
		Change Statistics								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.361	.340	3.678	.361	17.212	2	61	.000	1.106

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji autokolerasi nilai DW yaitu 1,106 > -2 dan DW 1,106 < +2, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokolerasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.619	12.224		1.769	.082					
Beban Kerja	-.190	.412	-.057	-.461	.646	-.375	-.059	-.047	.686	1.458
Work Life Balance	1.265	.276	.567	4.586	.000	.599	.506	.469	.686	1.458

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai
 Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Persamaan regresi linear berganda penelitian sebagai berikut :

$$Y = 21,619 - 0,190X_1 + 1,265X_2 + e$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 21,619 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel beban kerja (X_1) dan *work life balance* (X_2), maka produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya sebesar 21,619.
- 2) Nilai koefisien variabel beban kerja sebesar -0,190 dengan arah hubungan negatif yang berarti apabila variabel beban kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,190 satuan apabila *work life balance* (X_2) tetap.
- 3) Nilai koefisien *work life balance* sebesar 1,265 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila *work life balance* (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel dependen yaitu produktivitas kerja akan naik dan meningkat juga sebesar 1,265 satuan selama beban kerja (X_1) tetap.

Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.361	.340	3.678	.361	17.212	2	61	.000	1.106

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,601 artinya terdapat hubungan yang kuat antara Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara simultan dan terdapat hubungan positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen pegawai sebesar 0,361 atau 36,1%.

Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.725	2	232.862	17.212	.000 ^b
	Residual	825.260	61	13.529		
	Total	1290.984	63			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

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

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari output SPSS diperoleh nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya Beban Kerja dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

Pengaruh Beban Kerja secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai korelasi beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya sebesar -0,059. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi atau hubungan antara beban kerja dengan produktivitas

kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya, nilai koefisien korelasi tersebut bernilai negatif yang mengandung arti bahwa beban kerja akan menurunkan variabel produktivitas kerja. Maka besar pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial sebesar 3% [$Kd = (-0,059)^2 \times 100\%$]. Nilai signifikan variabel beban kerja (X_1) sebesar $0,646 > 0,05$ Dengan demikian H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Artinya secara nyata pengaruh beban kerja terbukti tidak mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

Pengaruh *Work Life Balance* secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Nilai koefisien korelasi *work life balance* terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya sebesar 0,506 hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sedang antara *work life balance* dengan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa *work life balance* akan meningkatkan variabel produktivitas kerja. Maka besar pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja secara pasial sebesar 25,6% [$Kd = (0,506)^2 \times 100\%$].

Diketahui nilai signifikan variabel *work life balance* (X_2) sebesar $0,00 < 0,05$ Dengan demikian H_{o2} diterima dan H_{a2} ditolak, maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa *work life balance* (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Artinya secara nyata pengaruh *work life balance* terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Semakin baik *work life balance* maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya, hal tersebut dikarenakan *work life balance* dapat membantu mengurangi stress dan kelelahan mental sehingga pegawai Disdikbud dapat fokus dan berkinerja dengan baik untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang baik dan tepat waktu.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Beban Kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan kategori cukup tinggi, *Work life balance* menunjukkan kategori baik, Produktivitas kerja pegawai menunjukkan kategori baik.
- b. Beban kerja dan *work life balance* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.
- c. Beban kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.
- d. *Work life balance* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Berdasarkan skor terendah variabel beban kerja pada ukuran “Target yang diberikan oleh instansi sesuai dengan kemampuan” dengan skor 103. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya sebaiknya memberikan penjelasan yang jelas dibalik target tersebut dan berikan dukungan dan pelatihan tambahan bagi pegawai yang mungkin memerlukan pengembangan keterampilan husus untuk mencapai target pekerjaan pegawai Disdikbud.
- b. Berdasarkan skor terendah variabel *Work Life Balance* pada ukuran “Saya dapat melakukan aktivitas lain diluar jam kerja saya” dengan skor 235. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya disarankan perlu memastikan bahwa aktivitas lain diluar jam kerja tidak mengganggu pekerjaan utama di tempat kerja.
- c. Berdasarkan skor terendah variabel Produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya diketahui pada ukuran “Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target rencana kerja” dengan skor 273. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya disarankan untuk selalu fokus terhadap pekerjaan agar dapat mencapai target rencana kerja
- d. Saran untuk Peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini semoga bisa menjadi acuan penelitian kedepannya untuk mengkaji, mempelajari dan mengembangkan objek

dan subjek yang diteliti misalnya dengan menambah variabel lain seperti budaya organisasi, *burnout*, disiplin kerja dan sebagainya yang berkenaan dengan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Edy, Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hutabarat, Julianus. (2017). *Dasar-dasar pengetahuan ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Pengertian Keseimbangan Kehidupan kerja. Human Capital Manajemen*. Bogor: In Media.
- Sinungan, M. (2018). *Prilaku Dalam Organisasi. Edisi ketujuh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). *The Work-Life Balance Of Blue-Collar Workers: The Role Of Employee Engagement And Burnout*. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 227–241.