

Pengaruh *Work-Life Integration* terhadap Produktivitas Aparatur di Era Kerja Hybrid pada Kantor Camat Keritang

Rita Sari¹, Ahmad Rifa'i², Sri Hidayanti³

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia
talitarani6@gmail.com¹, rifaisulasin@gmail.com², srihidayanti206@gmail.com³

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work-Life Integration on the productivity of civil servants in the hybrid work era at the Keritang Subdistrict Office. The research employs a quantitative approach with a correlational method, aiming to examine the relationship and influence between independent and dependent variables in a systematic and measurable manner. The population of this study consists of all Civil Servants (ASN) working at the Keritang Subdistrict Office, totaling 30 individuals, who are also used as the sample through a total sampling technique. Data were collected using a questionnaire instrument developed based on the indicators of each research variable. The data obtained were then analyzed using SPSS software to test validity, reliability, and the relationships between variables statistically. The results indicate that Work-Life Integration has a positive and significant effect on employee productivity. This suggests that better integration between work and personal life leads to higher levels of productivity in an optimal and sustainable manner. This study is also expected to serve as a reference for government institutions in improving employee performance through effective work-life balance management.

Keywords:

Integrasi Kehidupan Kerja
Aparat, Produktivitas, Kerja
Hibrid

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Integration terhadap produktivitas aparatur pada era kerja hybrid di Kantor Camat Keritang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode korelasional, yang bertujuan untuk melihat hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan dependen secara sistematis dan terukur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Keritang yang berjumlah 30 orang, yang sekaligus dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antar variabel secara statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Integration memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas aparatur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik integrasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka tingkat produktivitas aparatur akan semakin meningkat secara optimal dan berkelanjutan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja aparatur melalui pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja.

Corresponding Author:

Rita Sari
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri
Email: talitarani6@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi pelayanan publik telah membawa perubahan signifikan pada sistem kerja aparatur pemerintah. Transformasi digital menuntut instansi pemerintah untuk menerapkan pola kerja yang lebih fleksibel dan adaptif, salah satunya melalui sistem kerja *hybrid* yang menggabungkan metode daring dan luring. Sistem kerja ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik serta menyesuaikan tuntutan masyarakat modern yang mengharapkan layanan cepat dan tepat (Sugiyanto, 2025). Meskipun pola kerja fleksibel mampu meningkatkan kesejahteraan, dinamika kerja yang berubah sering kali memicu ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Dara *et al.*, 2025).

Pekerja *hybrid* perlu mengembangkan strategi regulasi diri seperti manajemen waktu, perencanaan ruang-lokasi kerja, dan pengelolaan energi psikologis untuk menjaga keterlibatan kerja dan pencapaian tujuan (Demerouti, 2025). Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki dampak langsung terhadap peningkatan stres kerja dan penurunan performa, sebagaimana ditemukan pada pekerja sektor pelayanan bahwa konflik peran berkontribusi pada rendahnya kesejahteraan psikologis dan menurunnya kinerja (Obrenovic *et al.*, 2020).

Ketidaktejelasan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan, konflik peran, serta menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas (T. M. Putri *et al.*, 2026). Kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas kerja, terutama dalam sistem kerja *hybrid* yang sangat bergantung pada teknologi. Ketidakmampuan mengoperasikan aplikasi digital tidak hanya menghambat alur pelayanan, tetapi juga meningkatkan tekanan psikologis aparatur (Haerana & Riskasari, 2022).

Penerapan sistem kerja *hybrid* di Kantor Camat Keritang juga memunculkan kebutuhan mendesak untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas aparatur. Meskipun banyak penelitian telah menyoroti *work-life balance* di sektor swasta, studi terkait *work-life integration* di sektor publik, khususnya pada aparatur pemerintah, masih sangat terbatas. Hal ini menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu diisi agar kebijakan SDM di sektor pemerintahan berbasis bukti dapat dirancang secara lebih efektif.

Tabel 1.1 Perbandingan Produktivitas Aparatur Sebelum dan Sesudah Penerapan Sistem Kerja Hybrid di Kantor Camat Keritang (2022-2024)

Tahun	Sistem Kerja	Rata-rata Jumlah Laporan Terselesaikan per Pegawai/Bulan	Persentase Ketepatan Waktu (%)	Tingkat Absensi (%)
2022	Konvensional (Luring Penuh)	45	92	3.5
2023	Masa Transisi Hybrid	39	85	5.2
2024	Hybrid Penuh	42	88	4.1

Sumber: Database Kantor Camat Keritang

Tabel 1 menunjukkan dinamika produktivitas aparatur di Kantor Camat Keritang selama tiga tahun terakhir, sejak diterapkannya sistem kerja *hybrid* sebagai bagian dari transformasi digital pelayanan publik. Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa pada tahun 2022 saat sistem kerja masih sepenuhnya luring, rata-rata jumlah laporan yang diselesaikan per pegawai per bulan mencapai 45 laporan dengan tingkat ketepatan waktu sebesar 92%. Namun, pada tahun 2023, periode transisi menuju sistem kerja *hybrid*. Angka tersebut menurun menjadi 39 laporan dengan ketepatan waktu 85%, serta peningkatan absensi dari 3,5% menjadi 5,2%. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan efektivitas kerja pada masa penyesuaian awal terhadap sistem *hybrid*, yang kemungkinan disebabkan oleh adaptasi aparatur terhadap perubahan mekanisme kerja, keterbatasan infrastruktur digital, serta belum terbentuknya pola manajemen waktu dan disiplin diri yang sesuai dengan sistem baru.

Organisasi yang memberikan dukungan terhadap pengelolaan peran kerja dan kehidupan pribadi terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai, menekan tingkat kelelahan, serta memperkuat komitmen pegawai terhadap institusi (N. H. Y. Putri & Hadi, 2021). Produktivitas perlu dinilai secara komprehensif, terutama karena pola kerja *hybrid* menuntut aparatur untuk tetap efektif meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda (Angela *et al.*, 2025). Pegawai yang mampu mengelola peran kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang cenderung memiliki motivasi yang lebih stabil, fokus yang lebih baik, dan ketahanan psikologis yang lebih tinggi dalam menghadapi tekanan kerja digital (Burlian, 2024).

Ketika organisasi memberikan dukungan terhadap pengaturan kerja fleksibel, kesejahteraan pegawai cenderung meningkat, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kinerja secara keseluruhan (Astriani & Muafi, 2023). Pengembangan kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor utama dalam menjaga kinerja dan produktivitas dalam lingkungan kerja yang dinamis (Tobing & Sagala, 2024). Aparatur

cenderung lebih termotivasi dan produktif jika mereka merasa organisasi memahami tantangan yang mereka hadapi dalam mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi (Tri Lestari & Palupi, 2023).

Tabel 1.2 Hasil Survei Awal *Work-life integration* Aparatur di Kantor Camat Keritang (n = 30 Responden)

Aspek <i>Work-life integration</i>	Persentase Aparatur yang Mengalami Kesulitan (%)	Persentase Aparatur yang Menilai Kondisi Sudah Baik (%)
Pengaturan Waktu Kerja dan Pribadi	63	37
Fokus dan Konsentrasi saat Bekerja dari Rumah	58	42
Dukungan dari Atasan dan Rekan Kerja	47	53
Stres dan Tekanan Kerja	71	29
Kepuasan terhadap Sistem Kerja <i>Hybrid</i>	54	46

Sumber: Survei di Kantor Camat Keritang

Hasil survei awal yang disajikan pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa sebagian besar aparatur di Kantor Camat Keritang masih menghadapi tantangan dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi di tengah penerapan sistem kerja *hybrid*. Dari total responden, sebanyak 63% mengaku kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan urusan rumah tangga, sementara 57% menyatakan bahwa tingkat stres kerja mereka meningkat sejak penerapan sistem ini. Selain itu, 48% responden merasa batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kabur, terutama karena adanya tuntutan untuk tetap responsif terhadap tugas-tugas kantor di luar jam kerja formal melalui media komunikasi digital seperti WhatsApp grup dinas dan aplikasi administrasi daring. Kondisi ini sejalan dengan pendapat yang menegaskan bahwa lemahnya *boundary management* dapat memicu kelelahan emosional, menurunkan kepuasan kerja, serta berdampak negatif terhadap produktivitas individu (Pangemanan *et al.*, 2017).

Dengan memahami hubungan tersebut, instansi pemerintah dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat, seperti pelatihan manajemen waktu, penguatan literasi digital, serta pembentukan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis aparatur tanpa mengorbankan kinerja organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work-life integration* terhadap Produktivitas Aparatur di Era Kerja *Hybrid* pada Kantor Camat Keritang**”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work-Life Integration*

Work-life integration (WLI) adalah konsep yang berkembang sebagai adaptasi terhadap pola kerja modern, di mana individu berupaya menyatukan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis dalam satu ritme hidup, bukan sekadar menjaga keseimbangan pasif (Frisdayanti & Handoyo, 2021).

- 1) *Digital Work Design Theory* menjelaskan bagaimana teknologi digital mengubah struktur, alur, dan pengalaman kerja individu, termasuk cara mereka mengintegrasikan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi (Molino *et al.*, 2020).
- 2) *Self-Regulation Resource Model* menyoroti pentingnya kemampuan individu dalam mengatur sumber daya internal seperti perhatian, energi, emosi, dan waktu agar dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif (Kurniawan *et al.*, 2022).
- 3) *Flexible Work Arrangement Theory* menjelaskan bagaimana fleksibilitas kerja, termasuk *flexitime*, *remote working*, dan *hybrid work* memberikan kontrol yang lebih besar kepada individu dalam mengatur ritme dan lokasi kerja (Orishede & Francis, 2020).
- 4) *Hybrid Work Framework* menjelaskan dinamika kerja yang menggabungkan ruang fisik dan virtual, termasuk bagaimana pekerja menavigasi tuntutan digital, kolaborasi jarak jauh, dan kebutuhan interaksi tatap muka (Tawalbeh, 2025).

2.2 Produktivitas Aparatur

Produktivitas aparatur adalah ukuran efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas organisasi sesuai standar yang ditetapkan. Produktivitas di lingkungan kerja fleksibel sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam mengatur tugas, memanfaatkan teknologi, serta mempertahankan fokus kerja meskipun berada di luar kantor (Sahabuddin, 2025). Berikut landasan teori dari variabel produktivitas aparatur:

- 1) Teori *Digital Work Productivity Framework* menjelaskan bahwa produktivitas pekerja dalam lingkungan kerja modern sangat dipengaruhi oleh tingkat literasi digital, akses terhadap teknologi yang memadai, serta efektivitas komunikasi dalam platform daring (Adriansyah & Rahmayati, 2024).

- 2) *Updated JD-R Model*: Teori JD-R versi terbaru menyatakan bahwa produktivitas individu dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan seperti dukungan organisasi, otonomi kerja, dan kejelasan peran, serta sumber daya pribadi seperti ketahanan, kompetensi, dan motivasi internal (Irvan *et al.*, 2023).
- 3) *Self-Leadership Theory* menekankan bahwa produktivitas individu sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam memimpin dirinya sendiri melalui pengaturan tujuan, disiplin pribadi, dan pemantauan diri (Zakaria *et al.*, 2025).
- 4) *Theory of Digital Competence & Productivity* menyatakan bahwa kompetensi digital merupakan determinan utama produktivitas dalam organisasi modern, terutama pada pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan publik berbasis teknologi (Amory *et al.*, 2025).

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara pengelolaan kehidupan kerja dan produktivitas aparatur. Putri dan Rozaq menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pemerintah, khususnya pada aspek efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas (S. N. P. Putri & Rozaq, 2021). Tejero *et al.* menegaskan bahwa faktor dukungan sosial dan kontrol kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan *work-life balance* selama penerapan *work from home* (Tejero *et al.*, 2021). Sejalan dengan itu, Afifah dan Satrya membuktikan bahwa *work from home* berdampak positif terhadap *work-life balance* melalui peningkatan *work engagement* pada karyawan sektor publik (Afifah & Satrya, 2022). Bellini menunjukkan bahwa tantangan kognitif dalam pekerjaan fleksibel dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja apabila didukung oleh kebijakan organisasi yang adaptif (Bellini *et al.*, 2025). Sedangkan Fenizia *et al.* menemukan bahwa penerapan *work from home* mampu meningkatkan produktivitas aparatur sektor publik sebesar 12% karena berkurangnya gangguan lingkungan kerja konvensional (Fenizia & Kirchmaier, 2025).

2.4 Hipotesis Penelitian

a. Hipotesis Umum (H_a):

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life integration* terhadap produktivitas aparatur di era kerja *hybrid* pada Kantor Camat Keritang.

b. Hipotesis Nol (H_0):

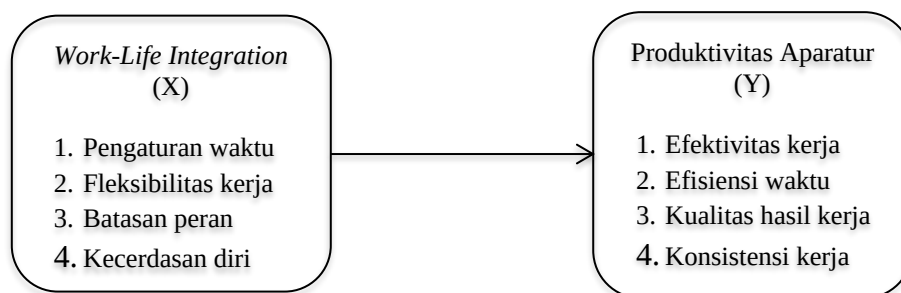
Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life integration* terhadap produktivitas aparatur di era kerja *hybrid* pada Kantor Camat Keritang.

c. Hipotesis Parsial:

- 1) H_{a1} :Kemampuan aparatur dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh terhadap produktivitas di era kerja *hybrid* pada Kantor Camat Keritang.
- 2) H_{a2} :Fleksibilitas aparatur dalam menyesuaikan jadwal kerja dan kegiatan pribadi berpengaruh terhadap produktivitas di era kerja *hybrid* pada Kantor Camat Keritang.
- 3) H_{a3} :Kemampuan aparatur dalam menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh terhadap produktivitas di era kerja *hybrid* pada Kantor Camat Keritang.
- 4) H_{a4} :Kecerdasan diri aparatur dalam menghadapi konflik peran berpengaruh terhadap produktivitas di era kerja *hybrid* pada Kantor Camat Keritang.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan hubungan antara variabel *work-life integration* sebagai variabel independen (X) dan produktivitas aparatur sebagai variabel dependen (Y). Kerangka ini menjelaskan alur berpikir peneliti mengenai bagaimana *work-life integration* dapat memengaruhi tingkat produktivitas aparatur. Adapun hubungan antarvariabel tersebut dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life integration* terhadap produktivitas aparatur di era kerja *hybrid* pada Kantor Camat Keritang. Pendekatan kuantitatif sendiri merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivisme, yang menekankan pengukuran, objektivitas, serta penggunaan instrumen terstandar untuk menghasilkan data yang dapat diuji secara empiris (Fitriyani *et al.*, 2025).

3.2. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kantor Camat Keritang, baik pada bagian administrasi maupun pelayanan publik. Berdasarkan data internal, jumlah keseluruhan aparatur aktif di Kantor Camat Keritang adalah 30 orang.

3.3. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai instrumen utama. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data berupa daftar pertanyaan tertulis yang dirancang untuk memperoleh informasi dari responden secara sistematis dan terstandar (Syafirinadina *et al.*, 2025). Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel *work-life integration* dan produktivitas aparatur yang telah ditetapkan melalui kajian teori dan penelitian terdahulu. Setiap item dalam kuesioner menggunakan skala Likert lima poin (1–5) untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

3.5. Variabel Penelitian

- a. Variabel independen (X): *Work-Life Integration* dengan indikator variabel sebagai berikut:
 - 1) Kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi.
 - 2) Fleksibilitas dalam menyesuaikan jadwal kerja dan kegiatan pribadi.
 - 3) Kemampuan menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
 - 4) Kecerdasan diri dalam menghadapi konflik peran.
- b. Variabel dependen (Y): Produktivitas Aparatur dengan indikator variabel sebagai berikut:
 - 1) Efektivitas penyelesaian tugas dan pekerjaan.
 - 2) Efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya kerja.
 - 3) Kualitas hasil pekerjaan sesuai standar organisasi.
 - 4) Konsistensi kinerja di berbagai kondisi kerja (daring maupun luring).

3.6. Alat dan Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dari hasil kuesioner akan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut:

- a. Tahap Pengolahan Data
Meliputi proses *editing*, *coding*, dan *data entry* untuk memastikan data siap diolah secara statistik.
- b. Uji Validitas dan Reliabilitas
Dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian valid dan konsisten. Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai $\alpha \geq 0,70$ sebagai batas kelayakan.
- c. Uji Asumsi Klasik
Termasuk uji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas agar analisis regresi dapat dilakukan secara sah.
- d. Analisis Regresi Linier Sederhana
Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan persamaan:

$$Y=a+bX+e$$

di mana:

- Y = Produktivitas Aparatur
- X = *Work-life integration*
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = Error (residual)

- e. Uji Hipotesis
Dilakukan menggunakan uji t untuk melihat signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y.
 - o Jika $p\text{-value} < 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak dan H_1 diterima (ada pengaruh signifikan).
 - o Jika $p\text{-value} \geq 0,05 \rightarrow H_0$ diterima (tidak ada pengaruh signifikan).
- f. Koefisien Determinasi (R^2)
Digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi *work-life integration* dalam menjelaskan variasi *produktivitas aparatur*.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Work-Life Integration	Item 1	0,921	0,3610	Valid
		Item 2	0,871	0,3610	Valid
		Item 3	0,832	0,3610	Valid
		Item 4	0,840	0,3610	Valid
		Item 5	0,804	0,3610	Valid
		Item 6	0,786	0,3610	Valid
		Item 7	0,874	0,3610	Valid
		Item 8	0,751	0,3610	Valid
		Item 9	0,794	0,3610	Valid
		Item 10	0,733	0,3610	Valid
		Item 11	0,867	0,3610	Valid
		Item 12	0,751	0,3610	Valid
2	Produktivitas Aparatur	Item 1	0,841	0,3610	Valid
		Item 2	0,839	0,3610	Valid
		Item 3	0,863	0,3610	Valid
		Item 4	0,846	0,3610	Valid
		Item 5	0,830	0,3610	Valid
		Item 6	0,844	0,3610	Valid
		Item 7	0,806	0,3610	Valid
		Item 8	0,831	0,3610	Valid
		Item 9	0,803	0,3610	Valid
		Item 10	0,846	0,3610	Valid
		Item 11	0,829	0,3610	Valid
		Item 12	0,782	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Dari pengujian validitas variabel penelitian dengan masing-masing item mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga keseluruhan variabel penelitian adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Work-Life Integration	,955	12
Produktivitas Aparatur	,958	12

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel 4 tersebut, dinyatakan bahwa variabel *Work-Life Integration* dan variabel *Produktivitas Aparatur* masing-masing memiliki nilai Alpha Cronbach 0,955 dan 0,958. Maka, ukuran kemantapan Alpha berada pada kategori reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.3 Uji Normalitas

One-Sample Shapiro-Wilk Test

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
WLI	,205	30	,002	,876	30	,002
PA	,203	30	,003	,878	30	,003

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

4. Uji Linearitas

Tabel 4.4 Uji Linearitas

Item	Deviation from Linearity
Item 1	0,913
Item 2	1,064
Item 3	0,964
Item 4	0,997
Item 5	1,106
Item 6	0,995
Item 7	1,074
Item 8	0,999
Item 9	1,028
Item 10	0,819
Item 11	1,020
Item 12	0,834

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen karena nilai sig deviation from linearity masing-masing item lebih besar dari 0,05.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas Glesjer
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,305	,804		,379	,707
	WLI	,014	,017	,158	,847	,404

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan Uji Heteroskedastisitas Glesjer yang disajikan dalam tabel 7 di atas, dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari heterokedastisitas, karena nilai sig dari variabel *Work-Life Integration* 0,404 > 0,05.

6. Regresi Linear Sederhana

a. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.6 Hasil Coefficients Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,183	1,203		,983	,334
	WLI	,976	,025	,991	38,310	,000

a. Dependent Variable: PA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,183 + 0,976X$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Aparatur

X = *Work-Life Integration*

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,183 menyatakan bahwa apabila *Work-Life Integration* bernilai nol, maka Produktivitas Aparatur memiliki nilai sebesar 1,183. Koefisien regresi *Work-Life Integration* sebesar 0,976 menunjukkan bahwa *Work-Life Integration* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Aparatur. Setiap peningkatan satu satuan *Work-Life Integration* akan meningkatkan Produktivitas Aparatur sebesar 0,976 satuan.

b. Uji t (Parsial)

Tabel 4.7 Uji Parsial t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,183	1,203		,983	,334
	WLI	,976	,025	,991	38,310	,000
	WLI 1	3,489	,223	,947	15,644	,000
	WLI 2	3,254	,279	,911	11,661	,000
	WLI 3	3,479	,228	,945	15,234	,000
	WLI 4	3,766	,246	,945	15,287	,000
a. Dependent Variable: PA						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Rumus dalam mencari t tabel adalah: Nilai $\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$, sedangkan Derajat Kebebasan (df) = $n - 2 = 30 - 2 = 28$. maka didapat nilai t tabel sebesar 2.048.

Karena nilai t hitung dari variabel *Work-Life Integration* sebesar $38,310 > 2,086$. Maka, *Work-Life Integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Aparatur.

Nilai t hitung dari indikator-indikator *Work-Life Integration* masing-masing sebesar 15,644; 11,661; 15,234; 15,287. Maka, indikator Pengaturan Waktu, Fleksibilitas Kerja, Batasan Peran, dan Kecerdasan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Aparatur.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.8 Model Summary Koefisien Determinasi R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	,981	,981	1,36526
a. Predictors: (Constant), KSB				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026)

Berdasarkan tabel 10, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,981. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Integration* mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Produktivitas Aparatur sebesar 98,1%. Sedangkan 1,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Integration* terhadap Produktivitas di Era Kerja *Hybrid* pada Kantor Camat Keritang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Integration* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas aparatur di era kerja *hybrid* pada Kantor Camat Keritang. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 1,183 + 0,976X$. Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,976 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *Work-Life Integration* akan diikuti oleh peningkatan produktivitas aparatur. Temuan ini memberikan makna bahwa kemampuan aparatur dalam mengintegrasikan peran pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja yang optimal, khususnya dalam pola kerja yang tidak lagi sepenuhnya konvensional. Maka, hipotesis umum yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara *work-life integration* terhadap produktivitas aparatur di era kerja *hybrid* dapat diterima.

Pengaruh Pengaturan Waktu terhadap Produktivitas di Era Kerja *Hybrid* pada Kantor Camat Keritang

Indikator Pengaturan Waktu menunjukkan nilai t hitung sebesar 15,644 yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan aparatur dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas aparatur. Temuan ini mengindikasikan bahwa aparatur yang mampu mengatur waktu secara efektif cenderung lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, mampu memprioritaskan pekerjaan, serta meminimalkan penundaan kerja. Dalam konteks kerja *hybrid*, pengaturan waktu menjadi aspek krusial karena batas antara jam kerja dan waktu pribadi menjadi lebih fleksibel. Aparatur yang memiliki manajemen waktu yang baik akan lebih adaptif terhadap sistem kerja tersebut, sehingga produktivitas kerja tetap terjaga bahkan cenderung meningkat. Maka, H_{a1} yang menyatakan kemampuan aparatur dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh terhadap produktivitas di era kerja *hybrid* pada Kantor Camat Keritang dapat diterima.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Produktivitas di Era Kerja *Hybrid* pada Kantor Camat Keritang

Indikator Fleksibilitas Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 11,661 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas aparatur. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam menyesuaikan jadwal kerja dan aktivitas pribadi memberikan dampak yang nyata terhadap efektivitas

penyelesaian tugas. Fleksibilitas kerja memungkinkan aparatur untuk bekerja sesuai dengan kondisi dan ritme kerja masing-masing, tanpa mengurangi tanggung jawab yang harus dipenuhi. Dalam sistem kerja *hybrid*, fleksibilitas menjadi salah satu faktor pendukung utama yang mendorong aparatur untuk bekerja dengan lebih nyaman dan efisien, sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja secara keseluruhan. Maka, H_{a2} yang menyatakan fleksibilitas aparatur dalam menyesuaikan jadwal kerja dan kegiatan pribadi berpengaruh terhadap produktivitas di era kerja *hybrid* pada Kantor Camat Keritang dapat diterima.

Pengaruh Batasan Peran terhadap Produktivitas di Era Kerja *Hybrid* pada Kantor Camat Keritang

Indikator Batasan Peran menunjukkan nilai t hitung sebesar 15,234 yang mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas aparatur. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan aparatur dalam menetapkan batas yang jelas antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat berpengaruh terhadap efisiensi kerja. Aparatur yang mampu menjaga batasan peran cenderung lebih mampu menghindari kelelahan kerja dan gangguan konsentrasi akibat tumpang tindih peran. Dalam praktik kerja *hybrid*, penetapan batasan peran menjadi semakin penting agar aparatur tetap dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga kinerja dan produktivitas tetap optimal. Maka, H_{a3} yang menyatakan kemampuan aparatur dalam menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh terhadap produktivitas di era kerja *hybrid* pada Kantor Camat Keritang dapat diterima.

Pengaruh Kecerdasan Diri terhadap Produktivitas di Era Kerja *Hybrid* pada Kantor Camat Keritang

Indikator Kecerdasan Diri memperoleh nilai t hitung tertinggi sebesar 15,287 yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas aparatur. Aparatur yang memiliki kecerdasan diri yang baik cenderung lebih mampu mengendalikan emosi, mengambil keputusan secara rasional, serta tetap menjaga performa kerja meskipun berada dalam tekanan peran ganda. Dalam era kerja *hybrid* yang rentan menimbulkan konflik peran, kecerdasan diri menjadi faktor penting yang mendukung keberlanjutan produktivitas aparatur. Maka, H_{a4} yang menyatakan kecerdasan diri aparatur dalam menghadapi konflik peran berpengaruh terhadap produktivitas di era kerja *hybrid* pada Kantor Camat Keritang dapat diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Aparatur di Kantor Camat Keritang, yang berarti bahwa semakin tinggi *Work-Life Integration*, maka Produktivitas Aparatur cenderung naik. Di samping itu, indikator dari *Work-Life Integration* berupa Pengaturan Waktu, Fleksibilitas Kerja, Batasan Peran, dan Kecerdasan Diri masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Aparatur secara parsial.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kantor Camat Keritang untuk mengembangkan kebijakan kerja yang mendukung *work-life integration* aparatur guna meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, aparatur diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pengelolaan waktu, fleksibilitas kerja, penetapan batasan peran, dan kecerdasan diri. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain dan menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Adriansyah, T. M., & Rahmayati, T. E. (2024). Analisis Pengaruh Tingkat Literasi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pada Dosen Dalam Menghadapi Pendidikan Era Society 5.0 di Kota Medan. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(1), 360–365.
- Afifah, L. N., & Satrya, A. (2022). Work-life Balance in the Public Sector : The Effect of Work from Home and Work Engagement. *Contemporary Research on Management and Business*, 1(4), 123–126.
- Amory, J. D. S., Ratna, N. N., Hayadin, M. R., & Dahri, M. I. (2025). Human Capital Digital sebagai Penggerak Transformasi Pasar Tenaga Kerja dalam Dinamika Pembangunan Ekonomi Berkelanjutan. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 3368–3377.
- Angela, P. N., Rahmanita, M., & Ingkadijaya, R. (2025). Pengaruh Tren Workation terhadap Produktivitas Kerja dengan Work Life Balance, Memorable Tourism Experience dan Adaptabilitas Teknologi Sebagai Variabel Intervening Pada Generasi Milenial. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(8), 986–1006.
- Astriani, I., & Muafi. (2023). The Influence of Flexible Work Arrangements toward Loyalty and Innovative

- Work Behavior Mediated by Work-Life Balance. *Telaah Bisnis*, 24(2), 102–115.
- Bellini, D., Barbieri, B., Mondo, M., Simone, S. De, & Marocco, S. (2025). Sustainable Work-Life Balance, Social Support, and Workload: Exploring the Potential Dual Role of Flexible Work in a Moderated Mediation Model. *Sustainability*, 17(1), 1–19.
- Burlian, I. A. (2024). Pengaruh Work Engagement dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1222–1233.
- Dara, D., Zahraini, N. Y., & Rejalia, R. (2025). Hybrid Work in the Public Sector: Practical Insights on Organizational Support. *Journal of Work-Applied Management*, 0(0), 1–16.
- Demerouti, E. (2025). Time-Spatial Job Crafting and Other Self-Regulation Strategies in Hybrid Work: The Impact of a Self-Training Intervention. *Journal of Business and Psychology*, 0(0), 1–18.
- Fenizia, A., & Kirchmaier, T. (2025). Not Incentivized Yet Efficient: Working From Home in the Public Sector. *Institute for International Economic Policy*, 1(1), 1–51.
- Fitriyani, R., Fuadi, M. H., Montolalu, I. A., Wardani, R. W. K., Amruddin, Fatanah, C., Haryaka, U., & Andiny, P. (2025). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran*. CV. Pustaka Inspirasi Minang.
- Frisdayanti, D. O., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Psychological Well-Being pada Karyawan Work From Home. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1457–1461.
- Haerana, & Riskasari. (2022). Literasi Digital dalam Pelayanan Publik. *Wikrama Parahita: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(2), 131–137.
- Irvan, M., Zamralita, & Idulfilastri, R. M. (2023). JD-R Model: Pengaruh Sumber Daya, Keterikatan Kerja, dan Tuntutan terhadap Kinerja Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 16(3), 137–142.
- Kurniawan, Widodo, S., & Bachri, S. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Psikologi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Sikap Karier Pegawai Bank Mandiri Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 4(1), 1–19.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. *Sustainability*, 12(1), 1–20.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(0), 1–18.
- Orishede, F., & Francis, E. (2020). Flexible Work Arrangement and Employee Performance: A Review. *Journal of Resources and Economic Development*, 1(1), 86–103.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(3), 1–8.
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 339–349.
- Putri, S. N. P., & Rozaq, K. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan dengan Moderasi Kompensasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 94–105.
- Putri, T. M., Syafira, F. I., & Sijabat, R. (2026). Fenomena Work life Boundary Management: Perjuangan Mengatur Batasan Kerja dalam Kehidupan Pribadi. *Jurnal Llmiah Multidisiplin*, 2(1), 1430–1442.
- Sahabuddin, R. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Dinas Pariwisata. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 1–30.
- Sugiyanto, H. (2025). The Evolution of Public Sector Leadership in the Era of Digital Transformation. *International Journal of Public Administration and Policy*, 1(1), 23–30.
- Syafrinadina, (2025). *Buku Panduan Penulisan Artikel Ilmiah*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
- Tawalbeh, J. (2025). Remote and Hybrid Work Models: Enhancing Employee Engagement and Redefining Performance Management in a New Era. *Journal of Posthumanism*, 5(3), 101–116.
- Tejero, L. M. S., Seva, R. R., & Fadrihan-camacho, V. F. F. (2021). Factors Associated With Work-Life Balance and Productivity Before and During Work From Home. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(12), 1065–1073.
- Tobing, M. S. R. L., & Sagala, E. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT . PLN (Persero) UID Sumut. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 532–545.

- Tri Lestari, G., & Palupi, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Universitas Pancasakti Tegal). *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 02(03), 272–289.
- Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis Pengaruh Self-Leadership, Workplace Well Being dan Pengembangan Karir terhadap Employee Engagement pada Industri Jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1953–1962.