

# Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kaltim Diamond Coal

Nurlaili Handayani <sup>1\*</sup>, Rinda Sandayani Karhab <sup>2</sup>, Jubaidi <sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

\* [2111102431235umkt@ac.id](mailto:2111102431235umkt@ac.id)

## Abstrak

*This study aims to examine the effect of Work Life Balance on employee job satisfaction at PT Kaltim Diamond Coal. The research is based on the importance of achieving a balance between work and personal life to foster optimal job satisfaction. A quantitative approach with a simple linear regression method was employed. The sample consisted of 40 employees selected using a non-probability saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires that had passed validity and reliability tests and analyzed using SPSS version 25. The results showed that Work Life Balance has a positive and significant effect on job satisfaction, indicated by a significance value of 0.025 ( $< 0.05$ ) and a regression coefficient of 0.968. The coefficient of determination ( $R^2$ ) was 0.187, suggesting that 18.7% of the variation in job satisfaction is explained by Work Life Balance, while the remaining 81.3% is influenced by other factors not examined in this study. These findings highlight that improving Work Life Balance practices can serve as a strategic measure to enhance employee job satisfaction within the organization.*

**Keywords:** Work Life Balance; Kepuasan Kerja; Sektor Pertambangan

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat sentral dalam sektor pertambangan, khususnya dalam menjaga keselamatan kerja dan memastikan tercapainya target produksi. Industri pertambangan merupakan lingkungan kerja yang berisiko tinggi, sehingga kompetensi, kesiapan, dan kesejahteraan SDM menjadi faktor kunci bagi keberlangsungan operasional perusahaan. Dalam konteks ini, kualitas dan kinerja karyawan menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Karyawan tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi, tetapi juga atas penerapan standar keselamatan kerja dan kepatuhan terhadap regulasi. Namun demikian, tekanan kerja yang tinggi dan beban kerja yang berat dapat menyebabkan gangguan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang berujung pada kelelahan, stres, serta penurunan kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk menjaga produktivitas jangka panjang, perusahaan dituntut menerapkan praktik manajemen yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja yang sehat (Kusumawati, 2024). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, atau yang dikenal dengan *Work Life Balance* (WLB), merupakan komponen penting yang memengaruhi sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang mampu mengelola waktu secara efektif antara pekerjaan dan aspek lain kehidupan mereka, seperti kebutuhan pribadi, kegiatan rekreasi, dan keluarga, mereka dikatakan telah mencapai *Work life balance* (Iroth et al, 2022).

Penelitian menyatakan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Wulandari et al, 2021). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang

menyenangkan meningkatkan optimisme individu dalam menjalani kariernya (Fadilla, 2022). Penelitian juga menegaskan bahwa organisasi dapat berperan aktif dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung WLB, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Alfianto et al, 2024). Dengan demikian, di sektor pertambangan, perhatian terhadap aspek WLB dapat menjadi strategi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Berbagai studi dari sektor industri lainnya turut memperkuat hubungan positif antara WLB dan kepuasan kerja. Penelitiannya di sektor teknologi informasi menemukan bahwa karyawan yang mampu mengatur waktu kerja dengan baik menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Suku et al, 2022). Studi serupa di sektor perbankan dan layanan kesehatan oleh penelitian yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja karyawan (Asdar et al, 2019; Novitasari et al, 2025; Isa et al, 2024). Penelitian bahkan menunjukkan bahwa WLB, stres kerja, dan kinerja saling berkaitan melalui peran mediasi kepuasan kerja, khususnya di kalangan pekerja milenial (Amelia et al, 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja (AL-Omari et al., 2020). Penelitian menunjukan bahwa Work Life Balance dan kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai Gen Z, menandakan bahwa kedua aspek tersebut saling melengkapi dalam mendorong motivasi dan loyalitas karyawan (Putra et al, 2025). Studi lain, disektor jasa keuangan juga memperlihatkan bahwa *Work Life Balance*, Kompensasi, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata terhadap kepuasan kerja (Meilani et al, 2025). Penelitian turut menegaskan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di samping variabel beban kerja (Priharti et al, 2025). Lebih lanjut penelitian memeperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan seperti servant leadership yang menekankan pada pelayanan dan perhatian terhadap kesejahteraan bawahan juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Asi et al, 2025). Hal ini menguatkan bahwa aspek-aspek non-material seperti dukungan moral dan keseimbangan hidup memiliki dampak besar terhadap psikologis karyawan.

Studi dari sektor pertanian oleh penelitian bahkan menunjukkan bahwa kompensasi yang layak saja mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, sekalipun di lingkungan kerja tradisional (Manggala et al, 2023). Ini memperkuat bahwa nilai-nilai universal seperti keadilan imbalan dan keseimbangan hidup merupakan faktor kunci lintas industri. Meskipun demikian, hingga saat ini belum banyak ditemukan penelitian empiris yang secara khusus mengkaji pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja di sektor pertambangan, padahal sektor ini memiliki karakteristik kerja yang berbeda seperti sistem kerja shift, lokasi kerja terpencil, dan keterbatasan interaksi keluarga.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur dengan mengkaji pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Kaltim Diamond Coal, sebuah perusahaan kontraktor pertambangan batu bara yang beroperasi di Kalimantan Timur. Perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang menuntut karyawan untuk bekerja di bawah tekanan tinggi dengan jadwal kerja yang padat, sehingga tantangan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja sangat relevan untuk diteliti. Pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah: Sejauh mana *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kaltim Diamond Coal? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara WLB dan kepuasan kerja di lingkungan industri pertambangan. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada konteks industrinya yang

masih jarang dieksplorasi, khususnya dalam mengaitkan WLB dengan kepuasan kerja pada karyawan di sektor pertambangan yang berisiko tinggi.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada filosofi positisme. pendekatan ini digunakan untuk menyelidiki suatu fenomena pada populasi atau sampel tertentu secara sistematis, objektif, dan terukur. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk mengukur variabel- variabel penelitian, menguji Pendekatan metode Penelitian yaitu kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada filosofi positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk menyelidiki suatu fenomena pada populasi atau sampel tertentu secara sistematis, objektif, dan terukur. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk mengukur variabel-variabel penelitian, menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, serta memperoleh generalisasi berdasarkan hasil yang diperoleh melalui teknik statistik (Sugiyono, 2023).

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh komponen yang menjadi fokus studi, yaitu seluruh karyawan PT Kaltim Diamond Coal, yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini tepat digunakan bila jumlah populasi terbatas dan seluruh anggotanya dianggap representatif terhadap populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2023). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertulis yang disampaikan kepada seluruh responden melalui Google Formulir. Instrumen ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Work Life Balance dan kepuasan kerja pada PT Kaltim Diamond Coal. Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert, guna memudahkan proses kuantifikasi data dan analisis statistik untuk pengujian hipotesis.

## Analisis Data

Salah satu metode pengumpulan data kuesioner dengan analisis deskriptif melalui metode penyampaian serangkaian pernyataan tertulis kepada partisipan untuk direspon. Dalam penelitian ini, kuesioner disebar melalui google formulir yang berisikan pertanyaan dan pernyataan mengenai Work life balance terhadap Kepuasan kerja pada PT Kaltim Diamond Coal. yang diukur dengan skala likert untuk menguji hipotesis dalam penelitian secara kuantitatif.

**Table 1. Pengukuran Variabel**

| Singkatan | Alternatif Jawaban  | Bobot Nilai |
|-----------|---------------------|-------------|
| STS       | Sangat Tidak Setuju | 1           |
| TS        | Tidak Setuju        | 2           |
| N         | Netral              | 3           |
| S         | Setuju              | 4           |
| SS        | Sangat Setuju       | 5           |

## Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, peneliti terlebih dahulu melakukan uji instrumen untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Sebuah item dikatakan valid jika memiliki korelasi signifikan dengan skor total, biasanya ditunjukkan dengan nilai korelasi Pearson lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, uji

reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal item-item dalam instrumen. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha, di mana nilai  $\geq 0,50$  menunjukkan bahwa kuesioner tersebut reliabel atau dapat diandalkan (Sahir, 2022).

### ***Uji Asumsi Klasik***

Memastikan kelayakan model regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Shapiro-Wilk melalui perangkat lunak SPSS versi 25, karena jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Hasil uji dianggap memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (Sahir, 2022). Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan dependen. Hubungan tersebut dinyatakan linier apabila signifikansi deviasi dari linearitas berada di atas 0,05, yang menandakan bahwa model regresi linier layak digunakan (Sahir, 2022). Sedangkan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah varians residual antar observasi bersifat konstan. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dianggap memenuhi asumsi (Sahir, 2022).

### ***Uji Regresi Linier Sederhana***

Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Work Life Balance, terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja. Model regresi tersebut dirumuskan dengan persamaan  $Y = a + bX + e$ , di mana Y adalah kepuasan kerja, X adalah Work life balance, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah error atau kesalahan residual. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi seberapa besar pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja, baik dari arah maupun kekuatan hubungan yang terjadi antar variabel.

### ***Uji Hipotesis***

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima yang berarti Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Sahir, 2022). Selain itu, dilakukan pula uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai  $R^2$  yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang tinggi dalam menjelaskan variasi Kepuasan Kerja berdasarkan variabel *Work Life Balance* (Sahir, 2022).

## **Hasil**

### ***Deskripsi Karakteristik Responden***

Penelitian ini juga menganalisis karakteristik responden berdasarkan kelompok usia untuk mengidentifikasi distribusi demografis karyawan di PT Kaltim Diamond Coal. Informasi terperinci mengenai sebaran usia responden disajikan pada tabel berikut.

***Tabel 2. Usia Responden***

| Usia          | Frekuensi | Presentasi |
|---------------|-----------|------------|
| 20 - 30 Tahun | 27        | 1          |
| 31 - 40 Tahun | 11        | 2          |
| 41 - 50 Tahun | 2         | 3          |

|                 |    |      |
|-----------------|----|------|
| Diatas 50 Tahun | 0  | 4    |
| Total           | 40 | 100% |

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas tenaga kerja di PT Kaltim Diamond Coal didominasi oleh karyawan muda yang berada pada rentang usia produktif awal. Kelompok usia ini umumnya memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi serta kemampuan adaptasi yang baik terhadap dinamika organisasi. Sementara itu, meskipun jumlah responden dari kelompok usia lebih tua relatif lebih sedikit, kehadiran mereka tetap signifikan karena membawa perspektif yang kaya berdasarkan pengalaman kerja yang lebih panjang. Keragaman usia ini memberikan kontribusi penting dalam penelitian, karena memungkinkan analisis yang lebih mendalam.

**Tabel 3. Responden Lama Bekerja**

| Usia              | Frekuensi | Presentasi |
|-------------------|-----------|------------|
| < 6 Bulan         | 0         | 0%         |
| 6 Bulan – 1 Tahun | 8         | 20%        |
| 1 Tahun – 3 Tahun | 22        | 55%        |
| 3 Tahun – 5 Tahun | 4         | 10%        |
| > 5 Tahun         | 6         | 15%        |

Berdasarkan table diatas, perbedaan persepsi mengenai Work Life Balance dan kepuasan kerja berdasarkan karakteristik usia masing-masing individu. Dari data tersebut, terlihat bahwa responden terbanyak berada pada Mayoritas responden (55%) memiliki masa kerja lama 1 hingga 3 tahun, menampilkan bahwa mereka berada pada fase kerja yang aktif. Sebanyak 20% bekerja selama 6 bulan hingga 1 tahun, 10% antara 3 hingga 5 tahun, dan 15% lebih dari 5 tahun. Tidak ada responden dengan masa kerja di bawah 6 bulan, sehingga seluruh responden memiliki pengalaman kerja yang cukup memahami dinamika pekerjaan.

### Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan metode korelasi Pearson (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan bantuan program SPSS versi 25. Rincian hasil pengujian validitas ditampilkan secara menyeluruh pada tabel berikut.

#### Validitas Variabel *Work Life Balance* (X)

**Tabel 4. Hasil Uji Variabel *Work Life Balance***

| Variabel | Rhitung | Rtabel |
|----------|---------|--------|
| X1       | 548     | 0.312  |
| X2       | 521     | 0.312  |
| X3       | 560     | 0.312  |
| X4       | 600     | 0.312  |
| X5       | 625     | 0.312  |
| X6       | 499     | 0.312  |
| X7       | 505     | 0.312  |
| X8       | 458     | 0.312  |

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 8 item pertanyaan Variabel *Work Life Balance* (X), diperoleh nilai korelasi pearson antara masing-masing item dengan total skor TotalX berkisaran 0.548 hingga 0.625. seluruh korelasi memiliki signifikan dibawah 0.05 dan nilai r hitung > r tabel (0.312). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen *Work Life Balance* adalah valid.

#### Validitas Variabel *Kepuasan Kerja Karyawan* (Y)

**Tabel 5. Hasil Uji Variabel *Kepuasan Kerja Karyawan* (Y)**

| Variabel | Rhitung | Rtabel |
|----------|---------|--------|
| Y1       | 793     | 0.312  |
| Y2       | 856     | 0.312  |
| Y3       | 710     | 0.312  |
| Y4       | 822     | 0.312  |
| Y5       | 894     | 0.312  |
| Y6       | 837     | 0.312  |
| Y7       | 842     | 0.312  |
| Y8       | 800     | 0.312  |
| Y9       | 760     | 0.312  |
| Y10      | 789     | 0.312  |

Mengacu pada hasil pengujian yang ditampilkan dalam 10 item pernyataan, seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y1 Sampai Y10) nilai Rhitung lebih besar dari rtabel ( $\text{rhitung} > 0,312$ ). nilai rhitung lebih besar dari rhitung tertinggi diperoleh pada item Y5 0,894 dan terkecil Y3 sebesar 0,710. kesimpulan ini berlandaskan pada data yaitu, seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

### Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas data di olah melalui IBM SPSS 25 menilai tingkat konsistensi data yang dihasilkan oleh masing- masing variable. Pengujian ini menggunakan indikator nilai Cronbach'Alpha dalam tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel          | Cronbach' Alpha | Keterangan |
|-------------------|-----------------|------------|
| Work Life Balance | 0.646           | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja    | 0.940           | Reliabel   |

Sebagaimana terlihat tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Work Life Balance sebesar 0.646 menunjukkan bahwa instrumen tergolong cukup reliabel meskipun berada di batas bawah kategori, sementara nilai 0,940 untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini berhasil dinyatakan layak untuk mengukur kedua variabel tersebut.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas guna megetahui data menyatakan apakah residual dalam model regresi memenuhi distribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan dua metode, yaitu Kolmogorov-Smirnov dan shapiro- Wilk. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden sebagai sampel, yang tergolong dalam kategori jumlah sampel kecil (kurang dari 50), maka metode Shapiro-Wilk digunakan sebagai acuan utama. Hasil Uji normalitas ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

| Metode             | Statistik | Df | Sig   |
|--------------------|-----------|----|-------|
| Kolmogorov-Smirnov | 0,073     | 40 | 0,200 |
| Shapiro-Wilk       | 0,975     | 40 | 0,510 |

Hasil uji berdasarkan Tabel 3.6, Nilai signifikansi (sig) dari uji Shapiro -Wilk adalah sebesar 0,510, dan uji kolmogorov -Smirnov sebesar 0,200. Batas signifikasi yang ditetapkan untuk penelitian bahwa kedua nilai melebihi ambang batas telah ditetapkan, dalam penelitian ini berdistribusi normal. sehingga, asumsi mengenai normalitas residual dalam analisis regresi telah terpenuhi.



## Uji Linearitas

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas**

| Kepuasan Kerja |                          | Sun of Squares | df | Mean Squares | F     | Sig   |
|----------------|--------------------------|----------------|----|--------------|-------|-------|
| Between        | (Conined)                | 979.186        | 13 | 75.322       | 1.451 | 0.203 |
|                | Linearity                | 435.186        | 1  | 435.186      | 8.382 | 0.008 |
|                | Deviation From Linearity | 543.999        | 12 | 45.333       |       |       |
| Within Group   |                          | 1349.914       | 26 | 51.920       |       |       |
| Total          |                          | 2320.100       | 39 |              |       |       |

Berdasarkan hasil uji linearitas, didapat angka signifikansi 0,008 untuk hubungan antara Work life balance dan kepuasan kerja. Karena nilainya di bawah 0,005, ini menunjukkan bahwa hubungan keduanya memang bersifat linear. selain itu nilai 0,582 pada bagian penyimpangan dari linearitas lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak ada penyimpangan dalam hubungan tersebut. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa semakin optimal Work life balance yang dirasakan seluruh karyawan di PT Kaltim Diamond Coal, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka pun turut meningkat.

## Uji Regresi Linier Sederhana

Mendapatkan hasil Uji Regresi Linier Sederhana di lakukan proses pengujian ini memanfaatkan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 sebagai alat bantu analisis data, Dibawah ini hasil regresi Linier sederhana disajikan pada tabel berikut sebagai dasar interpretasi dan penarikan kesimpulan terhadap hubungan variabel yang diteliti.

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

|       |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig   |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant)        | 54.062                      | 10.449     |                           | 5.174 | 0.000 |
|       | Work Life Balance | 0.968                       | 0.414      | 0.335                     | 2.340 | 0.025 |

Berdasarkan hasil output SPSS, persamaan regresi terbentuk  $Y = 54.062 + 0.968X$ . Dimana; (a) 54.062 adalah konstanta, yang menunjukkan bahwa jika Work Life Balance bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja ialah 54.062. dan (b) 0.968 Merupakan koefisien regresi dari variabel Work Life Balance, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan Berlian Elva Saputri satu satuan pada Work Life Balance diprediksi meningkat kepuasan kerja sebesar 0.0968.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial**

| Variabel          | Thitung | Ttabel | Sig   | Keterangan                                        |
|-------------------|---------|--------|-------|---------------------------------------------------|
| Work Life Balance | 2.340   | 0.312  | 0.025 | H <sub>0</sub> Ditolak<br>H <sub>1</sub> Diterima |

Mengacu pada temuan analisis diatas, Hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa Work Life Balance memberikan dampak yang bermakna secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin optimal Work Life Balance yang diterapkan dalam lingkungan kerja, maka akan meningkat pula jumlah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Temuan ini mempertegas bahwa menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan elemen penting dalam membangun kepuasan yang optimal.



## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R                  | R Square | Adjusted R | Std. Error of The Estimate |
|-------|--------------------|----------|------------|----------------------------|
| 1     | 0.432 <sup>a</sup> | 0.187    | 0.165      | 7.05973                    |

Berdasarkan tabel 10 menampilkan hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan output SPSS, diperoleh Nilai R Square sebesar 0,187 menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance mampu menjelaskan 18,7% variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja. Sementara itu, sebesar 81,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat diteliti dalam model ini. Maka Temuan ini, dapat disimpulkan meskipun Work Life Balance berpengaruh signifikan, namun pengaruhnya secara kuantitatif masih tergolong terbatas. Artinya, masih banyak faktor lain yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diketahui bahwa variabel Work Life Balance (X) diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PT Kaltim Diamond Coal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,025, yang relatif kecil dari batas 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Selain itu diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,340, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 2,02 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,187 menunjukkan bahwa Work Life Balance hanya menjelaskan sekitar 18,7% variasi dalam kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa terdapat 81,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Meskipun WLB berpengaruh secara statistik, besarnya kontribusi variabel ini terhadap kepuasan kerja masih tergolong rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa WLB mungkin bukan satu-satunya determinan utama kepuasan kerja, terutama dalam konteks pekerjaan intensif seperti di sektor pertambangan. Penelitian menguatkan temuan ini, dengan menyatakan bahwa WLB lebih berperan sebagai variabel mediasi ketimbang faktor langsung (Kusumawati, 2024). Mereka menekankan bahwa ketika beban kerja dan stres kerja tinggi, efek positif dari WLB menjadi terbatas. Oleh karena itu, intervensi manajerial perlu diarahkan tidak hanya pada aspek keseimbangan hidup, tetapi juga perlu diarahkan tidak hanya pada aspek keseimbangan hidup, tetapi juga pada pengelolaan tekanan kerja dan stres secara simultan. Lebih berperan sebagai variabel mediasi ketimbang faktor langsung. Mereka menekankan bahwa ketika beban kerja dan stres tinggi secara simultan.

Dunia kerja pertambangan yang bersifat ekstrem- dengan jam kerja panjang, kondisi kerja berat, lokasi terpencil, dan tingkat risiko keselamatan tinggi WLB menghadapi tantangan struktural. Salah satu studi, pada perusahaan tambang di Indonesia menunjukkan bahwa variabel kompensasi, beban kerja, dan keselamatan kerja secara simultan mampu menjelaskan 93% variasi kepuasan kerja (Haedar et al, 2025). Ini menunjukkan bahwa dalam sektor dengan risiko yang tinggi, keseimbangan kerja-hidup cenderung menjadi prioritas sekunder dibandingkan kebutuhan fisik dan ekonomi karyawan. Selanjutnya, studi menunjukkan bahwa WLB terhadap kepuasan kerja dapat menurun drastis ketika motivasi kerja rendah atau beban kerja tinggi (Loprang et al, 2023). Ini berarti bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediator atau mediasi yang penting untuk memperkuat efek WLB. Dalam konteks ini, pendekatan integratif antara WLB, motivasi, dan keselamatan kerja menjadi semakin relevan. Selain itu, penelitian dalam jurnal *Scientific Reports* menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor regulatif terhadap beban kerja dan kecenderungan perilaku kerja tidak aman (unsafe behavior) implikasinya (Chen et al, 2022). Peningkatan kepuasan kerja dapat mencegah kecelakaan kerja dan mendukung budaya keselamatan yang lebih kuat. Jumlah beban kerja yang ditanggung,

dan tingkat kompensasi yang diterima karyawan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja dibandingkan *Work Life Balance* ini menunjukkan bahwa karyawan tambang sangat memprioritaskan keamanan dan kesejahteraan fisik dalam bekerja, dibandingkan dengan *Work Life Balance* yang lebih umum di tekankan pada sektor kerja non- lapangan.

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* tetap memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja, meskipun tingkat pengaruhnya dapat berbeda tergantung pada karakteristik industri dan kondisi kerja. Pada PT Kaltim Diamond Coal, meskipun merupakan perusahaan pertambangan, hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB tetap memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup karyawan, atau bahwa kelompok karyawan yang menjadi responden lebih sensitif terhadap isu WLB dibandingkan aspek keselamatan kerja. Dengan demikian, temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan yang disesuaikan dengan konteks industri dalam meningkatkan kepuasan kerja. Bagi sektor pertambangan, upaya peningkatan kepuasan kerja tidak hanya perlu mempertahankan program *Work Life Balance*, tetapi juga harus memberi perhatian serius terhadap aspek keselamatan kerja, manajemen beban kerja, serta sistem kompensasi yang adil agar kepuasan kerja dapat tercapai secara optimal.

## Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance (WLB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kaltim Diamond Coal, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,025 dan nilai t-hitung 2,340 yang melampaui t-tabel. Namun, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,187 mengindikasikan bahwa kontribusi WLB terhadap variasi kepuasan kerja hanya sebesar 18,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Temuan ini mencerminkan bahwa dalam konteks kerja berat dan berisiko tinggi seperti sektor pertambangan, WLB bukan satu-satunya faktor penentu kepuasan kerja. Faktor seperti beban kerja, kompensasi, keselamatan kerja, dan stres kerja terbukti memiliki peran yang lebih dominan. Penelitian terdahulu juga mendukung bahwa WLB lebih efektif sebagai variabel mediasi, bukan sebagai faktor utama, terutama ketika tekanan kerja tinggi dan motivasi kerja rendah.

Keterbatasan dalam penelitian adalah kurangnya pendekatan yang dapat meningkatkan keseimbangan, keselamatan dan beban hidup di dunia kerja. Dengan demikian, disarankan untuk penelitian selanjutnya memberikan peningkatan kepuasan kerja di industri pertambangan dengan memberikan pendekatan holistik yang tidak hanya menekankan pada keseimbangan hidup, tetapi juga memperhatikan aspek keselamatan kerja, manajemen beban kerja, serta kompensasi yang adil. Strategi yang adaptif terhadap kondisi dan karakteristik sektor industri menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

## Acknowledgment

-

## Daftar Pustaka

Alfianto, R. S., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 707-719.  
<https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p707-719>

- Al-Omari, G. I., Hanandeh, R., Al-Somaidadee, M. M., Al Jarrah, M. A., & Alnajdawi, S. (2020). Work-life balance and its impact on employee satisfaction on fivestar hotels. *Management Science Letters*, 10(4), 871-880. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.009>
- Amelia, F. R., Heriyadi, H., Daud, I., Shalahuddin, A., & Sulistiowati, S. (2023). Influence of work-life balance and job stress to employee performance mediated by job satisfaction on millenial employees. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5), 3066-3081. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i5.1745>
- Asdar, A. S., & Handoyo, S. (2019). Pengaruh servant leadership terhadap kemampuan pembelajaran organisasi. *Jurnal Fenomena*, 28(1), 45-53. <http://dx.doi.org/10.30996/fn.v28i1.2455>
- Chen, L., Li, H., Zhao, L., Tian, F., Tian, S., & Shao, J. (2022). The effect of job satisfaction regulating workload on miners' unsafe state. *Scientific reports*, 12(1), 16375. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-20673-y>
- Fadilla, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49-56. <https://dx.doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Haiedar, M. H., & Kholifah, S. (2025). The impact of occupational safety, workload, and compensation on employee job satisfaction in the mining industry: a case study of PT BCKA. *Journal of Management and Informatics*, 4(1), 587-598. <https://orcid.org/0000-0001-8407-5007>
- Iroth, A. F., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, 3(4), 354-360.
- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 1221-1230. <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i3.23260>
- Kusumawati, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia). <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25942>
- Loprang, J. V., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). The Influence of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction by Mediation of Work Motivation in Mining Companies. *International Journal Business Diplomacy and Economy*, 2(7), 81-88.
- Manggala, I. P. P. P., & Mayasari, N. M. D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petani Rumput Laut di Kelompok Tani Segara Raksa Desa Lembongan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 431-439.
- Meilani, R., Tarigan, B., Marbun, S. N. B., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. 4(2), 2853-2861.
- Novitasari, H., & Dwianto, A. S. (2025). The Influence of Work Life Balance on Employee Satisfaction on Pt. Maxxis International Indonesia. *Jurnal Education and Development*, 13(1), 322-325. <https://doi.org/10.37081/ed.v13i1.6614>

- Priharti, R. D. V., Wulanda, N., & Ayu, N. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja. *Jurnal sosial dan sains*, 5(5), 1172-1184. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v5i5.32184>
- Putra, R., Kalis, M. C. I., Fahrana, Y., & Mayasari, E. (2025). The Influence of Work-Life Balance on Generation Z Employee Performance with Job Satisfaction and Compensation as Mediators. *Jurnal Multidisiplin*, 1(4), 205-218. <https://doi.org/10.70963/jm.v1i4.262>
- Sahir. (2022). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif dan R&D* (Vol. 11, Issue 1). Alfabeta.
- Suku, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Mnc Investama Tbk (studi pada divisi sosial media dan media manajemen). *eProceedings of Management*, 9(3).
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran job satisfaction Sebagai variabel intervening Antara work life balance Terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>