



DOI: <https://doi.org/10.32492/idea.v10i1.101012>

**HUBUNGAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PENAMBANGAN
PT BUKIT ASAM Tbk. TANJUNG ENIM**

Muhammad Nazrey Rachmadi¹, Nuzsep Almigo²

^{1*2} Universitas Bina Darma, Indonesia

¹ muhammadnazrey1@gmail.com, ² nuzsep@binardarma.ac.id

Article Info	ABSTRACT
Article history: Received December 6 ^{sa} , 2025 Revised April 6 ^{mo} , 2026 Accepted April 9 th , 2026	<i>Mining sector employees are vulnerable to work-life imbalance due to 24-hour shift systems and remote locations, which can reduce job satisfaction. This study aims to analyze the relationship between work-life balance and job satisfaction among mining employees at PT Bukit Asam Tbk in Tanjung Enim. A quantitative correlational approach was used with simple linear regression analysis. A total of 70 employees from three mining units were selected using purposive sampling, with self-report scales measuring dimensions of time balance, involvement balance, satisfaction balance, salary, working conditions, promotion, supervision, and coworker relations. Results revealed a positive and significant relationship between work-life balance and job satisfaction, with work-life balance contributing 85.8% to the variation in job satisfaction. These findings imply that organizational policies supporting work-life balance are essential strategies for improving employee well-being and productivity in the mining sector.</i>
Keyword: Work-life balance, Job satisfaction, Mining employees	
	Copyright © 2024 Jurnal IDEA. All rights reserved.
	Corresponding Author: Muhammad Nazrey Rachmadi Universitas Bina Darma, Indonesia muhammadnazrey1@gmail.com

Abstrak : Karyawan sektor pertambangan rentan mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akibat sistem kerja shift 24 jam dan lokasi terpencil, yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan penambangan PT Bukit Asam Tbk di Tanjung Enim. Pendekatan kuantitatif korelasional digunakan dengan analisis regresi linear sederhana. Sebanyak 70 karyawan dari tiga unit penambangan dipilih sebagai partisipan menggunakan teknik pengambilan sampel bertujuan, dengan instrumen skala penilaian diri yang mengukur dimensi keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan, gaji, kondisi kerja, promosi, supervisi, dan hubungan rekan kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dengan kontribusi sebesar 85,8% terhadap variasi kepuasan kerja. Temuan ini mengimplikasikan perlunya kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja sebagai strategi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas karyawan di sektor pertambangan.

Kata Kunci : keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, karyawan Pertambangan

Pendahuluan

Industri pertambangan merupakan sektor strategis yang berkontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia melalui penyediaan devisa negara, penciptaan lapangan kerja, dan

dukungan terhadap infrastruktur serta ketahanan energi nasional. Namun, sektor ini memiliki karakteristik kerja yang unik dan kompleks, meliputi tuntutan fisik tinggi, paparan risiko keselamatan, serta tekanan psikologis akibat beban kerja berat dan kondisi lingkungan yang keras. Salah satu karakteristik utama kerja di sektor tambang adalah sistem kerja shift 24 jam yang berlangsung secara bergilir, mengharuskan karyawan bekerja pada waktu bervariasi termasuk malam hari, akhir pekan, dan hari libur. Kondisi ini berpotensi mengganggu ritme biologis tubuh dan keseimbangan kehidupan pribadi, serta memicu stres yang berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Dalam kondisi kerja yang demikian berat, kepuasan kerja menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan menjadi indikator utama dalam psikologi industri dan organisasi karena berkaitan langsung dengan kinerja, loyalitas, dan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung bekerja lebih baik, lebih jarang absen, dan lebih loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan risiko munculnya masalah psikologis seperti stres, burnout, dan intensi turnover yang berpotensi menurunkan performa kerja serta mengganggu keberlangsungan operasional perusahaan. Sayangnya, kajian mengenai kepuasan kerja di sektor tambang Indonesia, khususnya dari sudut pandang psikologi, masih tergolong terbatas. Sebagian besar penelitian lebih berfokus pada aspek teknis, keselamatan kerja, atau produktivitas, sementara aspek psikologis seperti kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja belum mendapat perhatian proporsional. Padahal, dalam pendekatan psikologi industri dan organisasi, aspek psikologis justru menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif secara berkelanjutan.

PT Bukit Asam Tbk (PTBA) sebagai salah satu perusahaan pertambangan batubara terbesar di Indonesia menetapkan target produksi tahunan yang tinggi, mencapai lebih dari 37 juta ton batubara pada tahun 2023. Untuk mencapai target tersebut, perusahaan menerapkan sistem kerja 24 jam penuh yang dibagi dalam tiga shift, menuntut karyawan memiliki kedisiplinan, daya tahan fisik, serta ketelitian tinggi. Survei awal yang dilakukan peneliti pada 20 Maret 2025 terhadap 10 pekerja tambang PTBA menunjukkan bahwa 5 orang merasakan ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan, menilai bahwa risiko pekerjaan tinggi serta beratnya target kerja tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Seluruh responden juga menyampaikan bahwa beban kerja berat dan waktu kerja panjang turut memengaruhi kepuasan kerja mereka, dengan jadwal padat yang membuat sulit meluangkan waktu untuk keluarga maupun beristirahat dengan cukup, menimbulkan kelelahan fisik dan emosional yang berdampak pada motivasi kerja.

Hasil wawancara dengan asisten manajer Unit Penambangan Air Laya mengungkapkan bahwa dalam situasi tertentu terdapat grup kerja yang menjalankan tugas operasional dengan jumlah anggota di bawah formasi ideal, mendorong sebagian karyawan mengambil tanggung jawab tambahan dan mengelola waktu istirahat serta waktu pribadi secara lebih fleksibel. Beban kerja tambahan dan tekanan terhadap waktu ini berpotensi memunculkan kelelahan dan stres yang dalam jangka panjang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mencerminkan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya, terbentuk dari persepsi atas terpenuhinya harapan,

kebutuhan, dan nilai pribadi dalam konteks pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja mencakup perasaan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk gaji, promosi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan ciri-ciri seperti sikap positif terhadap pekerjaan, tingkat kehadiran tinggi, kinerja tinggi, komitmen organisasi kuat, hubungan interpersonal harmonis, dan kecenderungan rendah untuk mengundurkan diri.

Work Life Balance. (WLB) merupakan kondisi ideal ketika individu mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan dari peran sebagai pekerja dan peran dalam kehidupan pribadi. Greenhaus dan Allen (2011) mendefinisikan WLB sebagai sejauh mana individu terlibat secara setara dan merasakan kepuasan yang setara dalam peran pekerjaan maupun peran keluarga. Individu yang memiliki WLB menunjukkan kemampuan mengatur waktu secara seimbang, minimnya konflik peran, keterlibatan emosional seimbang dalam kedua peran, kepuasan seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi, serta tingkat stres yang terkendali.

Dalam konteks pekerjaan modern dengan tuntutan tinggi, WLB menjadi faktor semakin relevan dalam menentukan kepuasan kerja. Secara teoritis, hubungan ini dapat dijelaskan melalui Spillover Theory (Staines, 1980) yang menyatakan bahwa pengalaman dalam satu domain kehidupan dapat memengaruhi pengalaman di domain lainnya. Ketika individu mengalami keseimbangan dalam hidupnya, efek positif dari kehidupan pribadi dapat mengalir ke dalam pengalaman kerja, dan sebaliknya. Role Enrichment Theory (Greenhaus & Powell, 2006) juga menyatakan bahwa peran dalam satu domain dapat memperkaya kapasitas individu dalam domain lain, sehingga memperkuat kepuasan terhadap pekerjaan.

Beberapa penelitian empiris telah mengkaji hubungan antara WLB dan kepuasan kerja di berbagai konteks. Susanto dkk. (2022) menemukan bahwa WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM di Indonesia. Mandagi dan Wijono (2023) menunjukkan adanya hubungan positif sangat kuat antara WLB dan kepuasan kerja dengan nilai korelasi $r = 0,833$ ($p < 0,001$) pada 48 karyawan di Yogyakarta. Aruldoss dkk. (2021) di India menemukan bahwa WLB memiliki korelasi positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada 331 responden sektor transportasi. Gragnano dkk. (2020) di Italia dengan 318 pekerja menunjukkan bahwa work-health balance menjelaskan varians kepuasan kerja lebih besar dibandingkan work-family balance. Rahma Aura dan Hutahaean (2025) menemukan bahwa WLB berpengaruh positif sebesar 44,3% terhadap kepuasan kerja pada 138 karyawan Generasi Z di perusahaan startup Bekasi.

Meskipun penelitian-penelitian tersebut memberikan bukti empiris tentang hubungan WLB dan kepuasan kerja, terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi. Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor jasa, UMKM, dan startup, sementara kajian pada sektor pertambangan yang memiliki karakteristik kerja ekstrem masih sangat terbatas. Kedua, penelitian di Indonesia yang mengkaji hubungan WLB dan kepuasan kerja pada karyawan tambang dengan sistem kerja shift 24 jam dan kondisi lingkungan keras belum banyak dilakukan. Ketiga, penelitian sebelumnya belum secara spesifik mengeksplorasi bagaimana dinamika WLB dalam konteks beban kerja tinggi, formasi tim tidak ideal, dan tekanan target produksi yang menjadi realitas di sektor pertambangan terbuka.

Penelitian ini berkontribusi dalam mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji hubungan antara WLB dan kepuasan kerja secara spesifik pada karyawan penambangan PT Bukit Asam Tbk di Tanjung Enim, yang beroperasi dengan sistem tambang terbuka dan kerja shift 24 jam. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks industri pertambangan yang memiliki tantangan unik berupa tuntutan fisik tinggi, risiko keselamatan besar, lokasi terpencil, serta tekanan target produksi yang konsisten. Penelitian ini juga didasarkan pada temuan awal yang menunjukkan adanya praktik kerja dengan formasi tim di bawah ideal dan ketidakpuasan terhadap keseimbangan kompensasi dengan risiko kerja, yang menjadi fenomena kontekstual penting dalam memahami dinamika kepuasan kerja di sektor ini.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi dengan menyediakan bukti empiris tentang relevansi *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll et al., 2018) dalam konteks pertambangan, di mana kemampuan mempertahankan sumber daya pribadi seperti energi, waktu, dan stabilitas emosional menjadi kunci dalam menjaga kepuasan kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan strategis bagi manajemen PTBA dan perusahaan tambang sejenis dalam merancang kebijakan kerja yang lebih adaptif dan responsif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, seperti pengaturan jadwal shift yang manusiawi, penyediaan fasilitas kesejahteraan, dan dukungan psikososial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Work Life Balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan penambangan PT Bukit Asam Tbk di Tanjung Enim. Manfaat teoritis penelitian ini adalah memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait hubungan WLB dan kepuasan kerja, serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam konteks serupa. Manfaat praktis bagi perusahaan adalah sebagai masukan dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan, dengan mempertimbangkan pengembangan kebijakan yang mendukung peningkatan WLB demi mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan. Berdasarkan tinjauan teoritis dan empiris, hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Work Life Balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan penambangan PT Bukit Asam Tbk di Tanjung Enim. Semakin tinggi tingkat WLB yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka miliki.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengkaji hubungan antara *Work Life Balance* dan kepuasan kerja. Partisipan adalah karyawan penambangan PT Bukit Asam Tbk yang bekerja di Unit Penambangan Air Laya, Banko, dan MTB dengan sistem tambang terbuka. Dari populasi 193 karyawan, dipilih 100 orang menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: berasal dari unit penambangan aktif, telah bekerja minimal 1 tahun, dan bekerja dalam sistem shift. Sebanyak 70 karyawan menjadi partisipan utama, sedangkan 30 karyawan digunakan untuk uji coba instrumen. Pengumpulan data menggunakan dua skala psikologi dengan format Likert 5 poin. Skala *Work Life Balance* disusun berdasarkan konseptualisasi Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yang mencakup tiga dimensi: *time balance* (keseimbangan alokasi waktu), *involvement balance* (keterlibatan psikologis), dan *satisfaction balance* (kepuasan terhadap keseimbangan). Skala terdiri dari 24 item dengan

proporsi seimbang antara pernyataan favorable dan unfavorable, masing-masing dimensi diwakili 8 item.

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan kerangka Sugandi (2020) yang meliputi lima dimensi: gaji, kondisi kerja, promosi, supervisi, dan hubungan rekan kerja. Skala terdiri dari 40 item yang terdistribusi merata di kelima dimensi, masing-masing diwakili 8 item dengan proporsi seimbang antara item favorable dan unfavorable. Sistem penskoran kedua skala dirancang agar skor tinggi mengindikasikan tingkat yang tinggi pada variabel yang diukur. Pengumpulan data dilakukan secara bertahap. Tahap pertama adalah uji coba instrumen pada 30 karyawan untuk mengevaluasi kualitas alat ukur. Tahap kedua adalah pengambilan data utama setelah instrumen dinyatakan layak. Peneliti mendatangi lokasi kerja, memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan jaminan kerahasiaan, kemudian menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 70 partisipan. Pengisian dilakukan secara mandiri dengan pengawasan peneliti dan dikumpulkan sesuai kesepakatan waktu yang mempertimbangkan jadwal shift karyawan.

Analisis data menggunakan IBM SPSS melalui beberapa tahapan. Pertama, uji kualitas instrumen dilakukan dengan menguji validitas menggunakan korelasi Pearson item-total dan reliabilitas menggunakan *koefisien Cronbach's Alpha* ($\geq 0,60$). Kedua, uji asumsi meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test dan uji linearitas menggunakan analisis varians dari model regresi. Ketiga, uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja. Interpretasi hasil didasarkan pada koefisien korelasi (R), nilai signifikansi ($p < 0,05$), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui proporsi varians kepuasan kerja yang dijelaskan oleh *Work Life Balance*.

Hasil

Penelitian ini melibatkan 100 karyawan penambangan PT Bukit Asam Tbk yang tersebar di tiga unit kerja: Air Laya (19%), Banko (67%), dan MTB (14%). Seluruh responden berjenis kelamin laki-laki dengan mayoritas berusia 22-30 tahun (67%) dan memiliki masa kerja 1-5 tahun (62%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan S1 (45%) dan SMA/SMK (36%).

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas menggunakan korelasi Pearson menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (24 item) dan Kepuasan Kerja (40 item) memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,361) dengan signifikansi $<$ 0,05, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,946 untuk *Work Life Balance*, dan 0,969 untuk Kepuasan Kerja, yang keduanya berada di atas standar 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten.

Uji Asumsi

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($p > 0,05$), menunjukkan data terdistribusi normal. Uji linieritas melalui ANOVA menghasilkan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,989 ($p > 0,05$), mengonfirmasi hubungan linier antara *Work Life Balance*. dan Kepuasan Kerja. Kedua asumsi ini terpenuhi sehingga analisis parametrik dapat dilanjutkan.

Uji Hipotesis

Analisis regresi linear sederhana menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,926 dengan nilai signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,858 menunjukkan bahwa *Work Life Balance*. memberikan kontribusi sebesar 85,8% terhadap variasi Kepuasan Kerja, sedangkan 14,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Hasil ini mengindikasikan terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara *Work Life Balance*. dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H_1) diterima, yang berarti semakin tinggi *Work Life Balance*. yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	100	100%
Usia	22–30 tahun	67	67%
	31–40 tahun	31	31%
		2	2%
	41 – 50 tahun		
Masa Kerja	1–5 tahun	62	62%
	6–10 tahun	25	25%
	> 10 tahun	13	13%
Pendidikan	SMA/SMK	36	36%
	Diploma	11	11%
Terakhir	strata 1 (S1)	45	45%
	Srta (S2)	8	8%

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Unit Kerja	Air Laya	19	19%
	Banko	67	67%
	MTB	14	14%

Sumber: Output SPSS (*Statistical Package For Social Science*) Versi 20.0 For Windows

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel		Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Keterangan
Work	Life	0,946	0,60	Reliabel
Balance				
Kepuasan		0,969	0,60	Reliabel
Kerja				

Sumber: Output SPSS (*Statistical Package For Social Science*) Versi 20.0 For Windows

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,64659330
Most Extreme Differences	Absolute	0,046
	Positive	0,043
	Negative	-0,046
Test Statistic		0,046
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200

Sumber: Output SPSS (*Statistical Package For Social Science*) Versi 20.0 For Windows

Tabel 4
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x	Between Groups	(Combined)	1391,253	12	115,938	4,665	<0,001
		Linearity	1318,018	1	1318,018	53,036	<0,001
		Deviation from Linearity	73,234	11	6,658	0,268	0,989
	Within Groups		1416,533	57	24,851		
	Total		2807,786	69			

Sumber: Output SPSS (Statistical Package For Social Science) Versi 20.0 For Windows

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary			
		R	R ²
Work Life Balance. → Kepuasan Kerja	0,926	1	0,858
	Keterangan		Signifikan
	N	70	70
p	0,001	0,926**	1
	p		
	N	70	70

Sumber: Output SPSS (Statistical Package For Social Science) Versi 20.0 For Windows

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, terbukti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dengan kepuasan kerja pada karyawan penambangan PT Bukit Asam Tbk di Tanjung Enim, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,926, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,858, dan nilai signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 85,8% terhadap variasi kepuasan kerja karyawan, sementara 14,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar variabel penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka.

Secara teoritis, temuan ini selaras dengan *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll et al., 2018) yang menyatakan bahwa individu berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya pribadi seperti waktu, energi, dan stabilitas emosional. Ketika tuntutan pekerjaan menggerus sumber daya tersebut tanpa diimbangi oleh pemulihan yang memadai dalam

kehidupan pribadi, kepuasan kerja akan menurun. Sebaliknya, karyawan yang berhasil menjaga keseimbangan antara peran kerja dan peran pribadi mampu mempertahankan sumber dayanya, sehingga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat penerapan teori tersebut secara empiris, khususnya dalam konteks industri pertambangan yang menuntut secara fisik dan psikologis.

Temuan penelitian ini juga dapat dipahami melalui *Spillover Theory* (Staines, 1980), yang menjelaskan bahwa pengalaman positif maupun negatif dari satu domain kehidupan cenderung menyebar ke domain lainnya. Karyawan tambang yang mampu menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi akan membawa suasana psikologis yang positif ke tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan evaluasi mereka terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan pula dengan *Role Enrichment Theory* (Greenhaus & Powell, 2006) yang menyatakan bahwa keberhasilan seseorang dalam peran pribadi dapat memperkaya kualitas keterlibatannya dalam peran profesional.

Hasil penelitian ini konsisten dengan sejumlah studi terdahulu. Mandagi dan Wijono (2023) menemukan hubungan positif sangat kuat antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Yogyakarta ($r = 0,833$; $p < 0,001$). Demikian pula, Rahma dan Hutahaean (2025) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif sebesar 44,3% terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan startup di Bekasi. Meskipun kontribusi keseimbangan kehidupan kerja dalam penelitian mereka lebih rendah dibandingkan penelitian ini, arah hubungannya konsisten, yakni positif dan signifikan. Perbedaan besaran kontribusi ini dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik pekerjaan, sektor pertambangan dengan sistem shift 24 jam dan lingkungan kerja yang ekstrem menjadikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor yang jauh lebih dominan dalam menentukan kepuasan kerja dibandingkan sektor jasa atau startup.

Penelitian di ranah internasional juga mendukung temuan ini. Haar et al. (2014) dalam studi multinasional yang melibatkan responden dari delapan negara menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara konsisten berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja di semua budaya yang diteliti. Sirgy dan Lee (2018) dalam tinjauan integratif mereka juga menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan prediktor penting kepuasan kerja yang berlaku lintas sektor dan budaya. Aruldoss et al. (2021) pada karyawan sektor transportasi di India menemukan hubungan positif signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, yang memperkuat generalitas temuan ini pada sektor pekerjaan dengan tuntutan fisik tinggi. Gagnano et al. (2020) dalam penelitian di Italia menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kesehatan menjelaskan varians kepuasan kerja lebih besar dibandingkan keseimbangan kerja-keluarga, mengindikasikan bahwa dimensi kesehatan dan fisik sangat relevan dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi seperti pertambangan.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (67%) berada pada kategori keseimbangan kehidupan kerja sedang, dengan 18% berkategori rendah dan hanya 14% berkategori tinggi. Pada variabel kepuasan kerja, sebanyak 71,4% berada pada kategori sedang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan penambangan PTBA secara umum belum mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan Lestari dan

Wibowo (2022) yang menemukan bahwa karyawan dengan sistem kerja shift menunjukkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih rendah dibandingkan karyawan non-shift, akibat gangguan ritme biologis dan terbatasnya waktu bersama keluarga. Fisher et al. (2009) menambahkan bahwa ketidakseimbangan pada dimensi keterlibatan emosional (*involvement balance*) menjadi prediktor kuat penurunan kepuasan kerja, dan hal ini sangat relevan bagi karyawan tambang yang bekerja jauh dari keluarga dalam waktu lama.

Susanto et al. (2022) dalam penelitian pada karyawan UMKM di Indonesia menemukan bahwa program dukungan keseimbangan kehidupan kerja dari perusahaan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Greenhaus dan Allen (2011) juga menegaskan bahwa peran organisasi dalam menyediakan dukungan struktural, seperti fleksibilitas jadwal dan program kesejahteraan, merupakan faktor eksternal yang menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Dalam konteks PTBA, temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan program dukungan keseimbangan kehidupan kerja, seperti optimalisasi jadwal rotasi shift, penyediaan fasilitas komunikasi dengan keluarga, serta program konseling psikologis, berpotensi meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Voydanoff (2005) memperkuat argumen ini dengan menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek mediasi penting antara tuntutan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Implikasi Penelitian. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi penting pada pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait dinamika keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada sektor pekerjaan ekstrem. Penelitian ini membuktikan bahwa *Conservation of Resources Theory* relevan dan dapat diterapkan untuk menjelaskan fenomena kepuasan kerja di sektor pertambangan Indonesia, sebuah konteks yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur. Kontribusi nilai koefisien determinasi yang sangat tinggi (85,8%) juga membuka diskusi ilmiah mengenai faktor-faktor spesifik industri pertambangan yang memperkuat peran keseimbangan kehidupan kerja sebagai prediktor dominan kepuasan kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan landasan empiris bagi manajemen PT Bukit Asam Tbk untuk merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada keseimbangan kehidupan kerja, seperti pengaturan sistem rotasi shift yang lebih manusiawi, penyediaan program dukungan psikososial, dan peningkatan fasilitas kesejahteraan karyawan di lokasi tambang.

Keterbatasan Penelitian. Meskipun penelitian ini memberikan temuan yang bermakna, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, desain penelitian yang bersifat *cross-sectional* hanya memotret kondisi pada satu titik waktu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dari waktu ke waktu. Penelitian longitudinal di masa mendatang diperlukan untuk memahami pola kausalitas yang lebih mendalam. Kedua, seluruh partisipan berjenis kelamin laki-laki, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada karyawan perempuan di sektor pertambangan. Ketiga, pengumpulan data sepenuhnya mengandalkan laporan diri (*self-report*) melalui kuesioner, yang berpotensi menghasilkan bias respons sosial. Keempat, penelitian ini hanya mencakup tiga unit penambangan di satu perusahaan, sehingga generalisasi temuan ke perusahaan pertambangan lain

perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan campuran (*mixed-methods*), melibatkan sampel yang lebih beragam secara demografis, serta memperluas cakupan ke perusahaan pertambangan lain untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kepuasan kerja pada karyawan penambangan PT Bukit Asam Tbk di Tanjung Enim ($R = 0,926$; $R^2 = 0,858$; $p = 0,001$). Keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 85,8% terhadap variasi kepuasan kerja, menjadikannya faktor dominan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di sektor pertambangan. Semakin tinggi kemampuan karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini mendukung *Conservation of Resources Theory* dan konsisten dengan berbagai penelitian nasional maupun internasional, sekaligus memberikan kontribusi empiris penting bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi di konteks industri pertambangan Indonesia.

Berdasarkan temuan ini, manajemen PT Bukit Asam Tbk disarankan memperkuat kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, mencakup optimalisasi jadwal rotasi shift, penyediaan fasilitas komunikasi dengan keluarga di lokasi tambang, serta program konseling psikologis bagi karyawan. Karyawan juga diharapkan aktif mengembangkan strategi manajemen waktu dan memanfaatkan program kesejahteraan yang tersedia. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal, pendekatan campuran, serta memperluas cakupan ke perusahaan pertambangan lain untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja di sektor ini.

Berdasarkan temuan tersebut, PT Bukit Asam Tbk disarankan memperkuat program keseimbangan kehidupan kerja melalui pengaturan jadwal fleksibel dan penyediaan fasilitas kesehatan. Karyawan diharapkan mengembangkan kemampuan manajemen waktu agar kepuasan kerja terjaga dalam jangka panjang. Penelitian selanjutnya disarankan mengeksplorasi variabel lain seperti stres kerja atau dukungan sosial dengan metode campuran untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam, serta melakukan studi komparatif antar perusahaan tambang mengenai praktik terbaik pengelolaan *Work Life Balance*.

Referensi

- Afandi, P. (2021). Psikologi industri dan organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435.
- Azwar, S. (2020). Reliabilitas dan validitas (Edisi ke-5). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2022). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 10–37. <https://doi.org/10.1177/0149206310384298>
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Jufrizen, J., & Pratiwi, N. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 101–113.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Mandagi, D., & Wijono, S. (2023). Hubungan antara *Work Life Balance*. dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan swasta di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 45–55. <https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr/article/view/1301>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Rahma, A., & Hutahaean, R. (2025). Pengaruh *Work Life Balance*. terhadap kepuasan kerja generasi Z di perusahaan startup. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kontemporer*, 6(1), 21–30.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work–life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Sugandi, R. (2020). Psikologi industri dan organisasi modern. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A., Dewi, K., & Wicaksono, P. (2022). *Work Life Balance*. dan kinerja karyawan: Perspektif psikologi kerja. *Jurnal Psikologi Terapan dan Profesi*, 9(2), 85–94.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between work-life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: Weighing the importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>

- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Lestari, R., & Wibowo, A. (2022). Keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja shift: Tinjauan sistematis. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 7(1), 55–68.