



Dampak Keseimbangan Hidup-Kerja dan Tuntutan Tugas pada Efisiensi Tenaga Kerja Operator PT. Mutiara Mulia Raya (MMR) di Tenggara Seberang

Novia Riska Saputri¹, Askiah², Sofia Ulfa Eka Hadiyanti³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Korespondensi penulis: 2111102431103@umkt.ac.id

Abstract. *The mining industry is inherently associated with high-risk environments and intense job stress, particularly for heavy equipment operators who often face extended work hours, challenging physical conditions, and heavy workloads. This study aims to analyze the influence of work-life balance and workload demands on employee productivity at PT. Mutiara Mulia Raya (MMR), a subsidiary of one of Indonesia's leading mining contractors. Using a quantitative descriptive approach, data were collected through saturated sampling involving 76 operational employees. Data analysis was conducted through multiple regression to determine the partial and simultaneous effects of the independent variables. Findings reveal that work-life balance has a significant positive effect on productivity, suggesting that employees who can harmonize their professional and personal lives tend to perform more effectively. Additionally, workload also has a significant influence, with excessive task demands negatively affecting efficiency and increasing the risk of fatigue. The integration of real-time monitoring technology, such as the OPA PAMA Smartwatch system, offers the potential to optimize scheduling and enhance productivity. However, overly strict implementation may trigger psychological pressure and disrupt employees' sense of autonomy. This study highlights the necessity for mining companies to adopt a holistic approach to human resource management that incorporates both psychological well-being and operational performance. Strategic policies that promote flexibility, monitor employee fatigue, and support personal well-being can foster greater workforce productivity and reduce occupational risks. The findings underscore the importance of balancing operational demands with employee welfare to ensure sustainable productivity in high-risk industries.*

Keywords: *Work-life balance, workload, productivity, mining industry, operator efficiency, PT. Mutiara Mulia Raya*

Abstrak. Industri pertambangan secara inheren dikaitkan dengan lingkungan kerja berisiko tinggi dan tekanan kerja yang intens, terutama bagi operator alat berat yang menghadapi jam kerja panjang, kondisi fisik yang menantang, dan tuntutan tugas yang berat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan hidup-kerja (work-life balance) dan beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Mutiara Mulia Raya (MMR), anak perusahaan dari salah satu kontraktor pertambangan terbesar di Indonesia. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh 76 karyawan operasional sebagai responden. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan efektivitas kerja. Beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan, di mana tuntutan kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap efisiensi dan meningkatkan risiko kelelahan. Penerapan teknologi pemantauan real-time seperti sistem Jam OPA PAMA terbukti membantu dalam mengatur jadwal kerja dan memantau kondisi pekerja secara lebih akurat. Namun, penerapan yang terlalu ketat tanpa fleksibilitas dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berpotensi menurunkan keseimbangan hidup dan produktivitas. Studi ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pertambangan, dengan mengintegrasikan aspek psikologis dan operasional untuk mendukung kesejahteraan dan kinerja tenaga kerja secara berkelanjutan. Kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja dan pengelolaan beban tugas yang proporsional dinilai penting untuk mencapai efisiensi tanpa mengorbankan keselamatan dan kenyamanan kerja.

Kata Kunci: Work-life balance, beban kerja, produktivitas, industri pertambangan, efisiensi operator, PT. Mutiara Mulia Raya

1. LATAR BELAKANG

Sektor pertambangan secara inheren dihubungkan dengan risiko tinggi dan stres kerja yang intens. Pekerja di bidang ini sering kali mengalami jam kerja yang panjang, kondisi lingkungan yang menantang, dan tanggung jawab yang berat, yang semuanya dapat mengganggu upaya menjaga keseimbangan yang sehat antara kewajiban profesional serta urusan individu yang buruk berdampak negatif terhadap produktivitas, Kesehatan mental, serta keselamatan kerja para tambang (Kusumawati, 2024). Tekanan kerja yang berlebihan akibat penugasan berat kepada pegawai dapat mengakibatkan gangguan psikologis serius, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas kerja dan meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan, terutama di wilayah kerja berbahaya seperti aktivitas penambangan batu bara (L. Chen *et al.*, 2022).

Hasil pengamatan langsung dari sektor pertambangan di Indonesia mengindikasikan bahwa ketidakharmonisan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta ekspektasi kerja yang berlebihan berpotensi melemahkan semangat kerja karyawan dan menurunkan tingkat kepuasan mereka secara umum (Amira *et al.*, 2024). Ketidakselarasan ini sering kali mengakibatkan peningkatan tingkat *turnover* karyawan, yang mengganggu alur kerja organisasi dan melemahkan hasil kinerja. Beban tugas yang berlebihan tanpa fleksibilitas kerja yang memadai berkontribusi pada stres yang berkepanjangan, yang berpotensi membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis pekerja pertambangan (Haiedar *et al.*, 2025).

Penelitian mengungkapkan bahwa kemampuan karyawan dalam *work life balance*, bersamaan dengan jumlah pekerjaan yang harus ditangani, memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian mereka di industri pertambangan. Seperti yang dilaporkan oleh Izharuddin (2024), pengaturan kehidupan kerja yang terganggu dapat menurunkan antusiasme kerja dan memperkuat tingkat stres di antara pekerja tambang. Beban kerja yang tinggi di sektor pertambangan China ini juga menyebabkan peningkatan angka kecelakaan yang tinggi diakibatkan kelelahan dan kurangnya konsentrasi pekerja (L. Chen *et al.*, 2022).

(Hadiyatno & Yuliani, 2024) menekankan bahwa perusahaan tambang yang tidak memiliki kebijakan fleksibilitas kerja cenderung mengalami *turnover* yang tinggi. Shift yang diperpanjang ditambah dengan tuntutan pekerjaan yang sangat besar merupakan kontributor utama terhadap kelelahan kerja, yang mengurangi efisiensi pekerja dan melemahkan komitmen mereka terhadap organisasi. Menurut temuan oleh Purwanto dan Cahyaning Pratiwi (2024), organisasi yang menerapkan kebijakan yang mendukung seperti penjadwalan yang fleksibel dan shift yang bergilir sering kali menyaksikan peningkatan kinerja karyawan dan

loyalitas organisasi yang lebih kuat. Maka dari itu, perusahaan perlu menyusun pendekatan yang tepat guna menunjang kesejahteraan pegawai tanpa menurunkan tingkat efektivitas kerja.

Work life balance memerlukan manajemen waktu dan alokasi energi yang cermat untuk menghindari ketegangan emosional dan konflik interpersonal. Seperti yang dicatat oleh (Aruldoss *et al.*, 2021) Tingkat kenyamanan kerja sangat dipengaruhi oleh terciptanya keselarasan antara beban pekerjaan dan aspek kehidupan personal pada bidang pertambangan. Pekerja yang menghadapi stres tinggi akibat beban kerja dan kondisi lingkungan yang sulit cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih rendah, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas. Studi ini menekankan pentingnya perumusan aturan yang memfasilitasi keselarasan, contohnya dengan menetapkan pola kerja yang luwes atau skema pergantian yang optimal.

Beban kerja di industri pertambangan adalah faktor krusial yang berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja, dan keselamatan para pekerja. (Aladwan *et al.*, 2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban yang dihadapi dalam industri pertambangan terbagi terbagi dalam dua aspek pokok: beban jasmani dan tekanan mental mengacu pada tugas-tugas yang menuntut seperti mengangkut material dan mengoperasikan peralatan tugas berat, sementara tantangan psikologis berasal dari jadwal kerja yang panjang dan ekspektasi kinerja yang tinggi.

Produktivitas karyawan di industri pertambangan adalah faktor kunci yang menentukan efisiensi dan keberlanjutan operasi tambang. Beberapa penelitian terbaru telah mengungkap berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas, termasuk kepemimpinan, transformasi digital, dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR). Menurut (J. K. C. Chen, 2020) Kepemimpinan yang kompeten berperan penting dalam memastikan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat pergantian karyawan di perusahaan pertambangan. Supervisor yang efektif mampu membangun budaya kerja yang stabil, meningkatkan komitmen karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi.

Studi mengenai harmoni antara tanggung jawab pekerjaan dan urusan pribadi, alokasi tugas, serta produktivitas tenaga kerja pada sejumlah bidang usaha memperlihatkan adanya celah penting yang perlu ditelusuri lebih lanjut secara komprehensif. Kajian yang secara spesifik membahas dampaknya dalam lingkungan kerja ekstrem seperti industri pertambangan masih terbatas. Dalam banyak sektor, kurangnya *work life balance* serta intensitas tugas yang tinggi sering berkontribusi pada stres kronis, kecenderungan pegawai untuk hengkang, dan kemunduran produktivitas perusahaan.

PT. Mutiara Mulia Raya adalah anak Perusahaan PT. Pama Persada Nusantara. Dalam mendukung operasional perusahaan, khususnya manajemen tenaga kerja operator alat berat. Sebagai kontraktor pertambangan terbesar di Indonesia, PAMA memiliki ribuan operator alat berat yang bekerja di berbagai lokasi tambang. Untuk meningkatkan efisiensi, keselamatan kerja, serta pemantauan kondisi tenaga kerja secara *real-time*, perusahaan mengimplementasikan sistem berbasis teknologi, salah satunya melalui penggunaan Jam OPA PAMA.

Jam ini dirancang untuk memantau jam kerja, tingkat kelelahan, dan efektivitas kerja operator alat berat di lapangan. Dengan terhubung ke sistem *Operator Personal Assistant* (OPA) melalui Bluetooth atau jaringan digital, perangkat ini dapat merekam data penting seperti waktu masuk dan keluar kerja, tingkat aktivitas, serta kondisi fisik operator. Informasi yang terkumpul kemudian dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengoptimalkan jadwal kerja, mencegah kelelahan yang berlebihan, dan meningkatkan produktivitas namun tetap menjaga keselamatan kerja.

Dari perspektif *work life balance*, sistem pemantauan *real-time* yang digunakan melalui jam ini memungkinkan perusahaan untuk mengatur jadwal kerja dengan lebih seimbang. Menangani masalah- masalah ini berpotensi mengurangi jam kerja yang tidak perlu panjang dan menumbuhkan hubungan kehidupan kerja yang lebih sehat di antara karyawan. Namun, jika sistem ini diterapkan secara ketat tanpa memberikan fleksibilitas, pemantauan tersebut bisa menimbulkan tekanan psikologis yang mengganggu keseimbangan antara kerja dan kehidupan karyawan.

Kemudian pada beban kerja teknologi ini membantu perusahaan dalam mengidentifikasi tingkat kelelahan operator alat berat, sehingga mereka dapat mengatur waktu istirahat dengan lebih baik dan mengurangi risiko kelelahan yang berlebihan. Namun, pemantauan yang terlalu ketat bisa meningkatkan stres kerja, terutama jika pekerja merasa diawasi secara berlebihan dan tidak memiliki kendali atas jam kerja mereka sendiri.

Di sisi produktivitas karyawan, sistem ini memberikan keuntungan dengan memastikan bahwa operator bekerja dalam kondisi yang ideal dan tidak mengalami kelelahan berlebihan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Jika diterapkan dengan baik, teknologi ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja dan mencegah kecelakaan yang disebabkan oleh kelelahan. Namun, jika sistem mengalami masalah teknis atau tidak diterapkan dengan cara yang mendukung kesejahteraan pekerja, produktivitas bisa menurun akibat frustrasi terhadap teknologi tersebut.

Judul ” Dampak Keseimbangan Hidup-Kerja dan Tuntutan Tugas pada Efisiensi Tenaga Kerja operator PT. Mutiara Mulia Raya (MMR) Di Tenggara Seberang” Sangat penting untuk diteliti karena mencerminkan masalah krusial dalam manajemen tenaga kerja di sektor pertambangan .Sebagai anak Perusahaan salah satu kontraktor pertambangan di Indonesia, Perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang mengharuskan tenaga kerja untuk memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, namun banyak organisasi masih menghadapi kesulitan dalam menyelaraskan kebutuhan pribadi karyawan dengan tuntutan profesional secara berkelanjutan.

Selain itu, PT. MMR telah mengimplementasikan teknologi pemantauan seperti Jam OPA PAMA, yang memungkinkan perusahaan untuk mengatur jam kerja dan memantau kondisi tenaga kerja secara lebih efisien. Namun, pemanfaatan teknologi ini masih membutuhkan penelaahan lanjutan, terutama mengenai dampak pengendalian jam kerja secara ketat terhadap tingkat produktivitas dan kualitas hidup pegawai. Penelitian ini sangat penting, tidak hanya untuk memberikan saran kepada manajemen PT. MMR dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, tetapi juga untuk memberikan pemahaman bagi industri pertambangan secara keseluruhan tentang bagaimana pengelolaan keseimbangan kerja dan beban kerja dapat meningkatkan produktivitas tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, judul ini tidak hanya menarik dari segi akademis, tetapi juga memiliki dampak praktis yang dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan kebijakan manajemen sumber daya manusia mereka.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mutiara Mulia Raya (MMR), Kalimantan Timur, Tenggara Seberang, Seperti dengan tujuan menganalisis pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, di mana data dikumpulkan dalam bentuk angka dan dianalisis untuk menggambarkan hubungan antar variabel secara sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional PT. MMR yang berjumlah 76 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (saturated sampling) karena jumlahnya terbatas dan mudah dijangkau (Sugiyono, 2015). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan serta referensi kepustakaan yang relevan.

Definisi operasional dalam penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel utama: work-life balance, beban kerja, dan produktivitas kerja. Masing-masing variabel diukur

menggunakan skala Likert berdasarkan indikator yang telah disusun. Work-life balance diukur dari kemampuan individu menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi (Asari, 2022), sedangkan beban kerja mencakup jumlah tugas, waktu penyelesaian, dan kualitas hasil kerja (Robbins & Judge, 2017). Produktivitas kerja dievaluasi melalui efisiensi waktu dan hasil kerja yang dicapai (Adi & Purnomo, 2020). Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung, dokumentasi kegiatan, serta penyebaran kuesioner tertutup yang dirancang sesuai indikator variabel penelitian (Sugiyono, 2015).

Analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan, yakni uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial antar variabel. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson untuk menguji keakuratan instrumen, sedangkan reliabilitas diuji melalui nilai Cronbach's Alpha. Selanjutnya, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial, dan uji F untuk pengaruh simultan. Terakhir, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variasi pada variabel terikat (Ghozali, 2016).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Analisis data merupakan proses esensial yang mencakup berbagai tahapan seperti pemeriksaan, pembersihan, transformasi, dan pemodelan data guna menemukan informasi yang berharga, menarik kesimpulan yang relevan, serta memfasilitasi pengambilan keputusan yang optimal. Dalam konteks ini, teknik-teknik seperti uji korelasi digunakan untuk mengungkap hubungan antar variabel, sementara uji regresi digunakan untuk memahami secara lebih mendalam hubungan kausal antara variabel-variabel yang relevan.

Hasil Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Untuk mengukur keabsahan instrumen, dilakukan pengujian dengan program komputer IBM SPSS versi 25, dengan hasil pengujian validitas terinci tercantum dalam tabel berikut:

Validitas Variabel *Work Life Balance* (X1)

Tabel 1. Validitas Variabel Work Life Balance

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X 1.1	0,875	0,227	Valid
X 1.2	0,735	0,227	Valid
X 1.3	0,862	0,227	Valid
X 1.4	0,879	0,227	Valid
X 1.5	0,755	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

menampilkan bahwa seluruh item pada dimensi X1 yakni Work Life Balance sah 0,227.

Validitas Variabel *Beban Kerja* (X2)

Tabel 2. Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X 2.1	0,794	0,227	Valid
X 2.2	0,780	0,227	Valid
X 2.3	0,873	0,227	Valid
X 2.4	0,806	0,227	Valid
X 2.5	0,797	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

menampilkan bahwa semua pernyataan pada dimensi X2 yaitu Beban Kerja terverifikasi 0,227.

Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 3. Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,879	0,227	Valid
Y.2	0,806	0,227	Valid
Y.3	0,828	0,227	Valid
Y.4	0,882	0,227	
Y.5	0,832	0,227	

Sumber: Data Diolah, 2025

menyatakan bahwa setiap indikator pada Y dapat diterima Produktivitas karyawan Pemeriksaan distribusi normal dilakukan melalui.

1. Uji Realibilitas

Data diolah menggunakan IBM SPSS versi 25 untuk menghitung realibilitas variabel-variabel yang tercatat dalam tabel ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,876	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,867	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,900	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan Y memperoleh nilai *Cronbach Alpha* masing-masing 0,876, 0,867, dan 0,900, menunjukkan reliabilitas yang tinggi (*Cronbach Alpha* > 0,60) untuk keseluruhan soal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,54072352
Most Extreme Differences	Absolute	.194
	Positive	.108
	Negative	-.194
Test Statistic		.194
Asymp. Sig (2-Tailed)		.063^c

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil dari pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* adalah 0.063. Angka ini melebihi daripada 0.05, yang mengindikasikan bahwa pada analisis ini, data cenderung berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi tentang distribusi normalitas data dapat diterima untuk keperluan analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

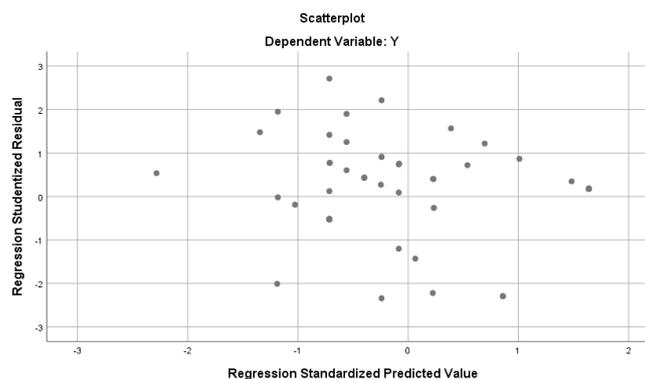
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,606	1,651
Beban Kerja (X2)	0,606	1,651

Sumber: Data Diolah, 2025

Nilai *Tolerance* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kesejahteraan (X2) adalah 0,606 ($>0,10$), sementara VIF keduanya adalah 1,651 ($<10,00$), menunjukkan tidak adanya sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Diolah, 2025

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil gambar scatterplot diatas, data (Pemeriksaan dilakukan dengan pendekatan gejala heterokedastisitas, sehingga model regresi dapat digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized
	B	Std. Error	Coefficients
1. (Constant)	4,053	1,415	
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,524	0,104	0,515
Beban Kerja (X2)	0,260	0,091	0,291

Sumber: Data Diolah, 2025

Mengacu pada data di atas, rumusan persamaan regresi berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 4,053 + 0,524X1 + 0,260X2$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) dari persamaan adalah 4,053, menunjukkan produktivitas saat *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) bernilai 0 adalah 4,053. Maka Produktivitas Karyawan akan Positif.

- Koefisien *Work Life Balance* (X1) menunjukkan koefisien 0,524; artinya, setiap kenaikan 1 unit *Work Life Balance* berdampak pada kenaikan 0,524 unit Produktivitas Karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan, maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan.
- Koefisien Beban Kerja (X2) adalah 0,260, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam Beban maka produktivitas cenderung meningkat 0,260 unit, yang juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan. Dengan kata lain, beban kerja yang proporsional dan dikelola dengan baik justru dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Uji Hipotesis

Aktivitas kerja berkontribusi pada peningkatan Produktivitas Karyawan hingga sebelumnya. Terdapat dua jenis uji hipotesis yang umum digunakan, yaitu uji T (Parsial) Pengujian hipotesis merupakan teknik verifikasi terhadap asumsi yang telah dirumuskan tunggal, dan uji F (Simultan) dalam rangka menilai dampak suatu variabel. Uji hipotesis ini penting dalam statistik untuk mendukung atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji Hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Tabel Uji Parsial (T)

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig
<i>Work Life Balance</i> (X1)	5,047	2.643	0.000
Beban Kerja (X2)	2,849	2.643	0.006

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa guna menilai dampak gabungan beberapa variabel = 2,643, dengan nilai Thitung variabel Work Life Balance (X1) tercatat sebesar 5,047, melebihi nilai kritis Ttabel Produktivitas Karyawan pada tingkat signifikansi 5%. Maka H₁ diterima, Artinya, kian seimbang kondisi kerja dan hidup karyawan, maka produktivitas mereka cenderung meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, jika kualitas Work Life Balance karyawan meningkat, maka tinggi produktivitas yang dicapai.

Sedangkan pada variabel Beban Kerja (X2), nilai Thitung = 2,849 > Ttabel = 2,643, dan tingkat signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa variabel Beban Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Maka H₂ diterima, Artinya, pengelolaan beban kerja yang baik berkontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sehingga dari hasil analisis, diperoleh kesimpulan bahwa kedua variabel independen (Work Life Balance dan Beban Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada tingkat signifikansi 5%.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Tabel Uji Parsial (F)

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	207,963	2	103,981	42,635	.000 ^b
Residual	178,037	73	2,439		
Total	386,000	75			

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan dengan df1 (regresi) = 2 dan df2 (residual) = 73, serta diketahui bahwa Ftabel = 3,12, diperoleh nilai Fhitung sebesar 42,635 di mana p-value tercatat 0,000, dan berada di bawah ambang batas tingkat signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk adalah signifikan. Artinya, secara keseluruhan, variabel bebas yang terdiri dari Work Life Balance (X1) dan Beban Kerja (X2) memberikan kontribusi nyata terhadap variabel terikat berupa Produktivitas Karyawan.

Koefisien Determinasi (r²)

Tabel 10. Tabel Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.734 ^a	0,539	0,536	1,56169

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh Berdasarkan hasil analisis, hasil analisis menunjukkan koefisien determinasi R Square sebesar 0,539. Hal ini menunjukkan bahwa 53,9% variasi dalam variabel dependen (Produktivitas Karyawan) disumbangkan oleh dua faktor utama yakni Work Life Balance (X1) dan Beban Kerja (X2). Sementara itu, sisanya 46,1% merupakan

pengaruh dari faktor luar model. Adjusted R Square sebesar 0,536 merefleksikan koreksi berdasarkan jumlah prediktor dan ukuran data, yang memperkuat keandalan model regresi ini. Nilai Standard Error of Estimate sebesar 1,56169 menunjukkan tingkat penyimpangan atau kesalahan prediksi model terhadap nilai aktual. Semakin kecil nilai ini, semakin baik model dalam memprediksi variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama (H1), diperoleh nilai Thitung sebesar 5,047 dan Ttabel sebesar 2,643, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengujian, maka H1 diterima, yang berarti bahwa *Work Life Balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Operator PT. Mutiara Mulia Raya (Mmr) Di Tenggara Seberang.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang mereka capai. Karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta motivasi kerja yang lebih tinggi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2022), yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki korelasi positif dengan kinerja dan produktivitas karyawan, khususnya dalam organisasi dengan beban kerja tinggi. Dalam konteks ini, perusahaan perlu terus mendorong kebijakan kerja yang fleksibel, mendukung waktu istirahat yang cukup, dan menciptakan budaya kerja yang tidak hanya fokus pada target, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis hipotesis kedua (H2), diperoleh nilai Thitung sebesar 2,849 dan Ttabel sebesar 2,643, dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Oleh karena itu, H2 juga diterima, yang berarti bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan Operator PT. Mutiara Mulia Raya (Mmr) Di Tenggara Seberang.

Hasil ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, penurunan semangat kerja, serta peningkatan kesalahan dalam pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan konsisten dalam jangka panjang.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Sari & Prasetyo (2023), yang menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas tenaga kerja di sektor industri. Oleh karena itu, manajemen perlu secara berkala mengevaluasi distribusi tugas dan volume pekerjaan agar sesuai dengan kapasitas karyawan. Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis hipotesis ketiga (H3), diperoleh nilai Fhitung sebesar 42,635, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara simultan *Work Life Balance* dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Operator PT. Mutiara Mulia Raya (Mmr) Di Tenggarong Seberang..

Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa produktivitas karyawan merupakan hasil dari interaksi kompleks berbagai faktor yang saling terkait. Meskipun kedua variabel memiliki pengaruh signifikan secara parsial, kekuatan model meningkat ketika keduanya digabungkan dalam satu kerangka analisis. Hal ini menandakan bahwa karyawan tidak hanya membutuhkan keseimbangan hidup yang baik, tetapi juga beban kerja yang proporsional untuk mencapai produktivitas optimal.

Hasil ini sejalan dengan pendekatan sistemik dalam manajemen sumber daya manusia, yang memandang bahwa lingkungan kerja yang mendukung harus dibangun dari berbagai aspek, bukan hanya satu dimensi saja. Penelitian oleh Minarsih & Novia (2022) juga menemukan bahwa kombinasi antara pengelolaan beban kerja yang tepat dan kebijakan Work Life Balance yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi manajerial yang menyeluruh, dengan mengintegrasikan berbagai aspek psikologis dan operasional yang berdampak pada kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dari riset ini adalah menganalisis dampak Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Mutiara Mulia Raya (MMR) Tenggarong Seberang, Separi. Berdasarkan hasil analisis data, analisis hipotesis, dan uji statistik yang telah dilakukan, dapat ditemukan bahwa Work Life Balance memiliki efek signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa bila harmonisasi antara dunia kerja dan urusan pribadi meningkat, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dicapai. Namun, efektivitas *Work Life Balance* dalam meningkatkan produktivitas perlu didukung oleh kebijakan perusahaan yang responsif terhadap kebutuhan karyawan.

Beban Aspek kerja memiliki kontribusi nyata secara terpisah terhadap produktivitas. Sementara intensitas kerja yang proporsional dan sesuai kapasitas karyawan penting untuk menjaga semangat dan konsistensi aktivitas kerja. Ketika beban kerja terlalu tinggi, hal ini dapat menghambat efektivitas dan kualitas aktivitas kerja. Keseimbangan hidup-kerja dan intensitas kerja bersama-sama berdampak nyata terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan dalam memengaruhi produktivitas kerja. Kombinasi pengelolaan beban kerja yang tepat dan keseimbangan hidup yang baik menciptakan sinergi yang meningkatkan produktivitas secara optimal. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana perusahaan harus mengintegrasikan berbagai aspek psikologis dan operasional untuk mendukung kinerja karyawan secara maksimal.

Terdapat sejumlah batasan dalam studi ini. Yang pertama, kajian ini hanya melibatkan 76 responden yang merupakan karyawan operator di PT. Mutiara Mulia Raya (Mmr) Tenggara Seberang. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini mungkin belum dapat digeneralisasi untuk seluruh karyawan di perusahaan tersebut atau untuk perusahaan lain dengan karakteristik berbeda. Kedua Variabel yang diteliti terbatas, penelitian ini hanya fokus pada dua faktor bebas yang terdiri dari Work Life Balance dan Beban Kerja, sementara faktor lain yang juga dapat memengaruhi produktivitas karyawan seperti pola kepemimpinan, dorongan kerja, suasana kerja, dan nilai-nilai organisasi tidak dianalisis. Selanjutnya, Keterbatasan waktu pelaksanaan karena studi dilakukan dalam rentang waktu terbatas sehingga belum dapat menggambarkan kondisi produktivitas karyawan secara dinamis dalam jangka panjang, terutama saat terjadi perubahan kebijakan atau kondisi eksternal perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Adi, T. W., & Purnomo, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 112–120. <https://doi.org/10.1234/jieb.v7i2.5678>
- Aladwan, M. A., Muala, I. Al, & Salleh, H. S. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11, 1013–1022. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041>
- Amira, A., Pratama, G. C., Rahmatullah, Y., & Abdullah, T. M. K. (2024). The Spirit of. 7(2), 130–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.29138/scj.v7i2.2718>

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Bataineh, A. (2021). The impact of work-life balance on employee productivity: A study of remote work during the COVID-19 pandemic. *Journal of Organizational Psychology*, 21(3), 45-60. <https://doi.org/10.1016/j.jorgpsych.2021.03.002>
- Chen, J. K. C. (2020). Perspective on the influence of leadership on job satisfaction and lower employee turnover in the mineral industry. *Sustainability (Switzerland)*, 12(14), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su12145690>
- Chen, L., Li, H., Zhao, L., Tian, F., & Tian, S. (2022). The effect of job satisfaction regulating workload on miners' unsafe state. *Scientific Reports*, 1–12. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-20673-y>
- Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi, YUME : Journal of Management*, 8(1), 2025 | 716 Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja.... 13(1), 137–145. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education (IJBLE)*, 4(1), 25–34. <https://ijble.com/index.php/journal/article/view/211>
- Fauziah, S., Sutrisna, A., Oktaviani, N. F., Jalan, A., No, P., Tawang, K., Tasikmalaya, K., & Barat, J. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia
- Fuchs, S. (2023). Horn, Eva, Bergthaller, Hannes, (2020). The Anthropocene: Key Issues for the Humanities. *Journal of* <https://doi.org/10.33182/joe.v2i1.2247> *Ecohumanism*, 2(1), 113–116.
- Fadilla, S. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 7(1). <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRMB/article/view/1523>
- Gunawan, E. F., Sudarmiati, & Churiyah, M. (2024). The effect of work-life balance and compensation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. *International Journal of Business, Law, and Education (IJBLE)*, 5(1), 15–28. <https://ijble.com/index.php/journal/article/view/478>
- Haar, J. M., Roche, M., & Taylor, D. (2022). Work-life balance and employee performance: The role of flexible work arrangements. *Journal of Business Research*, 145, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.015>

- Hadiyatno, D., & Yuliani, T. (2024). The Effect Of Work-Life Balance, Motivation, And Communication Onemployee Job Satisfaction At Pt Transkon Jaya Tbk. 7(3), 6338–6353.
- Haiedar, M. H., Kholifah, S., Akademik, F. S., & Author, C. (2025). The Impact of Occupational Safety , Workload , and Compensation on Employee Job Satisfaction in the Mining Industry : A Case Study of PT. 4(1), 587–598.
- Izharuddin, M. (2024). Job Satisfaction , and Working Environment : Mediating Role of Work-Life Balance Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja : Peran Mediasi Work-Life Balance. 5(1), 1144–1149.
- Illahi, A. R., & Anah, L. (2024). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Unggul Jombang*. Jurnal BIMA: Buletin Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, 6(1). <https://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/bima/article/view/7430>
- Kusumawati, Winda. (2024). Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Work-Life Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Work-Life.
- Kim, S., & Park, S. (2020). The impact of workload and work-life balance on employee burnout and productivity: Evidence from South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6760. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186760>
- Loprang, J. V., Tewel, 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 of Business Diplomacy and Economy (IJBDE)*, 2(10), 102–111. <https://inter-publishing.com/index.php/ijbde/article/view/2205>
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Burnout and engagement in the workplace: New perspectives. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 299-325. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055331>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). *Pengaruh beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap work-life balance karyawan*. Jurnal SEIKO, 5(2), 45-57. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/7920>
- Marsela, G., & Andika Sari, P. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Generasi Z Di Kota Bandung. 4(4), 2249–2262. Purwanto, F., & Cahyaning Pratiwi, E. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Work Environment On Employee Productivity Through Job Stress Fajar Purwanto 1 Elok Cahyaning Pratiwi 2. 14(2), 231–246.
- Marecki, Ł. (2024). Impact of work-life balance on employee productivity and well-being. *Journal of Management and Financial Sciences*, 56(2), 73–88. <https://econjournals.sgh.waw.pl/JMFS/article/view/4518>

- Minarsih, M. M., & Novia, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, **18**(1), 67–78.
- Pitriyani, A., & Jaya, U. A. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup (Work-Life Balance) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, **11**(2). <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jb/article/view/13042>
- Rianti, M. V., Fibriyani, V., & Sari, H. W. (2025). *Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk*. *Jurnal YUME*, **10**(1), 34-48. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/8157>
- Suparman, Z. A., Suparman, S., & Wirayudha, A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, **8**(2). <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2907>
- Safitri, F. S. D., & Frianto, A. (2021). *Pengaruh work-life balance dan job burnout terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada PT BTN KC Medan)*. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, **4**(3), 88-102. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/serambi-ekonomi-dan-bisnis/article/view/8042>
- Safitri, A. N. (2022). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Jasa di Jakarta*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, **10**(1), 45–54.
- Sari, D. W., & Prasetyo, H. (2023). *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Industri Manufaktur*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, **7**(2), 122–130.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2023). Work-life balance: A review of theories, measures, and interventions. *Applied Research in Quality of Life*, **18**(1), 1-25. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10075-7>
- Syam, M. R. P. (2020). *Pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. KCP Gowa*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. <https://repositori.uin-alauddin.ac.id/17473/1/PengaruhWork-Life%20Balancedan%20Pengembangan%20Karir.pdf>
- Veriyanto, A. (2024). *Pengaruh beban kerja terhadap work-life balance dan dampaknya terhadap keterikatan kerja (studi pada karyawan produksi bagian garment di PT. Apac Inti Corpora)*. Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana. https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/33603/1/T1_212019138_Judul.pdf
- Vitaharsa, L. I., & Wasino, H. (2023). The influence of work-life balance on employee productivity: A literature review in the context of modern companies. *International Journal of Humanities, Art and Business Studies (IJHABS)*, **2**(2), 47–55. <https://malaqbipublisher.com/index.php/IJHABS/article/view/419>
- Wijaya, Y. (2020). *Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah)*. Universitas Kristen Petra. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10589>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Saputri, U. S., & Handayani, A. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Alam Solo*. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 32–41. Retrieved from <https://jurnalisticomah.org/index.php/jemb/article/view/2331>
- Utari, A. P. V., & Perdhana, M. S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Intervening*. Undergraduate Thesis, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro. Retrieved from <https://repofeb.undip.ac.id/14488/>