

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Perspektif Gender Pada Pegawai PT. Timah TBK

Nur Ariyani Sulistiawati Dewi¹, Nizwan Zukhri², Dian Prihardini Wibawa³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bangka Belitung, Bangka Belitung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Desember 6, 2024
Revised Desember 6, 2024
Accepted Desember 17, 2024

Kata Kunci:

Work-life Balance,
Beban Kerja,
Kepuasan Kerja,
Gender.

Keywords:

Work-life Balance,
Workload,
Job Satisfaction,
Gender.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pencapaian tujuan kinerja yang tidak terpenuhi, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memperhitungkan dampak keseimbangan kehidupan kerja serta beban kerja yang berkaitan dengan kepuasan kerja di kalangan pekerja PT TIMAH Tbk berbasis gender. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kuantitatif. Jajak pendapat ini memiliki 98 narasumber yang dipilih berdasarkan metode cluster random sampling. Model regresi berganda digunakan untuk melakukan analisis. Temuan pada penelitian ini menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja serta beban kerja memiliki kolerasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di kalangan pekerja PT Timah Tbk. Temuan evaluasi diantara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersamaan berpengaruh baik dan substansial berkenaan dengan kepuasan kerja pada pekerja PT. TIMAH Tbk. Hasil Independent Sample T-Test menunjukkan bahwa karyawan pria dan wanita di PT. TIMAH Tbk memiliki tingkat kepuasan kerja yang setara.

ABSTRACT

The following study is based on the attainment of unfulfilled performance objectives, which shows that employee work satisfaction has declined. The study's goal is to identify and measure the impact of work-life balance and workload on job satisfaction among PT TIMAH Tbk workers depending on gender. This research is a quantitative descriptive study. This poll has 98 respondents that were chosen using the cluster random sampling method. Multiple regression models were employed to conduct the analysis. The study's findings demonstrate that work-life balance and workload have a positive and significant impact on job satisfaction among PT Timah Tbk workers. The findings of evaluating work-life balance and workload concurrently have a good and substantial influence on job satisfaction in workers of PT. TIMAH Tbk. The Independent Sample T-Test results suggest that male and female employees at PT. TIMAH Tbk have equal levels of job satisfaction.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Nur Ariyani Sulistiawati Dewi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bangka Belitung,
Bangka Belitung, Indonesia
Email: aridewi1308@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada [1]. Dalam dunia bisnis, SDM melingkup orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan dan disebut juga dengan karyawan [2]. SDM menjadi suatu hal yang bisa dikatakan memiliki urgensi yang vital karena merekalah yang akan menentukan arah dan tujuan Perusahaan [3]. Pekerja harus diberikan apa yang mereka butuhkan untuk berkontribusi terhadap pemenuhan tujuan organisasi dan memberikan masukan konstruktif kepada perusahaan.

Mayoritas hidup manusia dihabiskan di tempat kerja. Karyawan yang tidak puas dengan tempat kerjanya dapat memutuskan untuk keluar atau pindah [5]. Kepuasan kerja terjadi ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Sentimen ini mungkin tercermin pada perilaku positif karyawan dengan pekerjaannya serta segala hal lain yang terjadi pada tempat kerja di suatu perusahaan [5]. Kepuasan kerja digambarkan sebagai sentimen positif atau negatif seorang karyawan terhadap berbagai bagian pekerjaannya, serta bagaimana mereka merespons lingkungan kerjanya [6].

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pricewaterhouse Coopers International (PwC) pada Juni 2023, sekitar 75 persen pekerja Indonesia merasa puas dengan pekerjaannya saat ini. Angka tersebut merupakan 57 persen dari total jumlah orang yang bekerja di Asia Pasifik. Menurut statistik PwC, Indonesia naik ke posisi kedua sebagai negara dengan produktivitas tenaga kerja tertinggi di Asia Pasifik. Meskipun demikian, PwC mengklaim bahwa mayoritas masyarakat di Asia Pasifik mengkhawatirkan nasib di waktu mendatang pada Perusahaan para pekerja tersebut. Hal ini dikarenakan terdapat sedikit karyawan dengan presentase 51 persen yang yakin dan percaya bahwa Perusahaan tempat kerjanya bisa konsisten lebih dari satu dasawarsa.

Penelitian [7] [8] [9] menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) memiliki dampak baik dan substansial terhadap kepuasan kerja. *Work life balance* mengacu pada upaya dalam mencapai keseimbangan terhadap dua perihal, diantaranya pekerjaan dan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Pekerja yang mengkhawatirkan keseimbangan kehidupan kerja akan kehilangan kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka, sehingga lebih sulit untuk menikmati hidup mereka. Hal ini dapat mengakibatkan stres, kehilangan waktu luang bersama keluarga, dan kesehatan yang buruk, yang semuanya dapat menurunkan kualitas pekerjaan dan kesehatan mental dan fisik karyawan [11].

Dalam industri, *work life balance* mempunyai dampak yang vital terhadap kepuasan kerja karyawan [12]. Semakin besar keseimbangan antara aktivitas atau kehidupan pribadi dan profesional karyawan, semakin mereka berkomitmen dan puas dengan pekerjaan mereka. Keseimbangan waktu adalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keseimbangan

kehidupan kerja. Hal ini mengacu pada kemampuan seseorang untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi.

Keseimbangan kehidupan kerja menjadi satu dari banyaknya faktor yang memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan diharapkan dapat bekerja semaksimal mungkin karena adanya kebutuhan bagi perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, yang secara otomatis akan mengurangi jumlah waktu yang dihabiskan oleh mereka di lingkungan rumah [13]. Keseimbangan kehidupan kerja mempunyai keterkaitan yang kuat terhadap tingkat produktivitas para karyawan. Disaat karyawan yakin bahwa mereka mempunyai keseimbangan yang mumpuni terhadap profesionalitas pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan atau pribadi, mereka lebih unggul serta bersemangat dan termotivasi untuk bekerja secara konsisten [14]. Sebaliknya, beban kerja yang berat dan ekspektasi keluarga yang tinggi dapat menyebabkan buruknya kesehatan fisik, psikologis, dan emosional sehingga meningkatkan risiko kematian [15].

Karyawan mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka karena alasan lain selain keseimbangan kehidupan kerja. Beban kerja adalah masalah lain yang harus diatasi. Beban kerja memiliki dampak yang krusial terhadap kepuasan kerja [16]. Penelitian ini menunjukkan temuan yang serupa dengan penelitian sebelumnya [17] [18] [19], yang mengungkapkan bahwa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja merupakan kekerapan dimana setiap karyawan melaksanakan kewajibannya pada periode dengan rentang waktu tertentu [18]. Beban kerja juga didefinisikan sebagai skenario kerja dimana tugas-tugas tertentu harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

Kepuasan kerja adalah masalah sulit yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gender. Temuan penelitian [19] [20] [21] menunjukkan bahwa pekerja wanita dan pria memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda secara signifikan. Gender adalah istilah budaya yang membedakan perilaku, kognisi, dan sifat emosional pria dan wanita dalam masyarakat.

PT TIMAH Tbk secara konsisten mengutamakan kepuasan kerja pada karyawan perempuan dan laki-laki. Temuan observasi peneliti menyatakan bahwa karyawan perempuan dan laki-laki mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Temuan peneliti menunjukkan bahwa karyawan perempuan mencintai pekerjaannya lebih baik dibandingkan karyawan laki-laki. Perbedaan ini terlihat dari sikap kerja pegawai perempuan yang terlihat lebih konsisten dan tenang dalam menyelesaikan pekerjaannya serta lebih memilih untuk tetap bekerja dibandingkan berhenti pada saat jam kerja. Sementara itu, karyawan laki-laki menunjukkan tanda-tanda ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, termasuk menghindari pekerjaan dan meninggalkan kantor. Terlihat bahwa beberapa dari mereka semakin tidak tertarik pada pekerjaan mereka, terlibat dalam permainan atau percakapan dengan teman, dan mencari alasan untuk meninggalkan kantor untuk merokok.

2. METODE

3.1 Pendekatan Penelitian

Penulis menerapkan teknik kuantitatif pada penelitian. Hal ini dikarenakan analisis yang dilakukan berdasarkan pada pandangan dunia dengan realitas, yang memandang fakta atau kejadian berupa suatu hal yang tunggal, teramati, relatif tetap, terukur, dapat dikuantifikasikan, serta mempunyai kolerasi antara sebab akibat. Selanjutnya, penelitian dilakukan dengan sampel

atau populasi tertentu, dengan data dikumpulkan dengan instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik untuk mengevaluasi hipotesis yang telah disusun.

3.2 Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan partisipan yang terdiri dari seluruh karyawan tetap PT TIMAH Tbk. Menurut Laporan Tahunan PT TIMAH Tbk (2023), perusahaan ini mempekerjakan 4239 karyawan tetap. Penelitian mengambil sampel dari bagian jumlah karyawan tetap di PT TIMAH Tbk, yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diasumsikan bahwa penelitian ini menggunakan 98 sampel. Metode pada penelitian ini menerapkan metode probability sampling. Serta, menggunakan cluster random sampling yang berperan dalam metode pengambilan sampel probabilitas. Cluster dalam penelitian ini ditentukan berlandaskan direktorat. Dalam penelitian ini, setiap anggota populasi di setiap direktorat mendapatkan kesempatan sama untuk dipilih menjadi sampel pada penelitian tergantung dari persentasenya.

3.3 Sumber Data

a. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan cara penyebaran angket dan wawancara langsung dengan personil di Kantor Pusat PT TIMAH Tbk Pangkalpinang.

b. Data Sekunder

Penelitian ini memiliki data sekunder yang didapatkan dari buku, jurnal, serta sumber-sumber lainnya. Data sekunder terdiri dari tugas, pokok, fungsi, misi dan fungsi perusahaan, profil perusahaan, hierarki organisasi, statistik kinerja para karyawan, dan tingkat pendidikan dan pelatihan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner, wawancara, dan observasi dimanfaatkan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif meringkas ciri khas minimum, maksimum, dan rata-rata (mean) dari setiap variabel dalam penelitian. Analisis statistik deskriptif dapat digunakan dalam mengukur kuatnya hubungan antarvariabel dengan menggunakan analisis korelasi, meramalkan hasil menggunakan analisis regresi, serta membandingkan rata-rata sampel atau statistik populasi. Statistik deskriptif dapat disajikan dalam berbagai cara, termasuk tabel, diagram lingkaran, grafik, piktogram, dan perhitungan mean, modus, median, desil, dan persentil, serta distribusi data.

3.5.2 Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Dalam menilai keakuratan data, bandingkan nilai r prediksi dengan nilai r tabel. Uji signifikansi koefisien korelasi, biasanya difungsikan untuk menetapkan suatu item layak diaplikasikan. Tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan, suatu item valid, jika memiliki hubungan signifikan terhadap keseluruhan skor. Suatu item, variabel, ataupun pertanyaan

dianggap valid, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, item, variabel, atau pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Cronbach Alpha (α) mengevaluasi ketergantungan instrumen. Lebih dari 0,60 Angka Cronbach Alpha untuk sebuah konstruk mengimplikasikan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya, sedangkan untuk angka Cronbach Alpha kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut tidak mumpuni untuk diandalkan.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menetapkan distribusi, residual, atau variabel pengganggu dalam sebuah model regresi adalah normal. Jika uji F dan T mengasumsikan, nilai residual memiliki distribusi normal, maka untuk jumlah sampel yang kecil menyatakan uji statistik menjadi tidak valid.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menganalisis model regresi, dimana didapatkan korelasi antar variabel independen. Variabel ortogonal adalah independen dan memiliki koefisien korelasi nol. Nilai *tolerance* atau disebut juga dengan *variable inflation factor* (VIF) dapat difungsikan untuk menetapkan ada atau tidaknya multikolinearitas. Nilai *tolerance* yang berada dibawah 0,10 atau nilai VIF berada diatas 10 umumnya digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas. Toleransi yang lebih besar dari nilai 0,10 atau VIF dibawah nilai 10 mengimplikasikan nihilnya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan ada ketidaksesuaian antara varians dan residual dua data. Uji ini menentukan apakah ada ketidaknyamanan dalam varians dan residual antara dua data dalam model regresi. Nilai absolut sama dengan nilai yang diantisipasi, tetapi nilai residual adalah selisih antara keduanya. Homoskedastisitas muncul ketika fluktuasi residual dari pengamatan yang satu ke pengamatan berikutnya konstan. Sebaliknya, heteroskedastisitas muncul ketika variasi residual berbeda. Untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda, yakni melalui perbandingan nilai prediksi variabel terikat (dependen), berupa SRESID dalam residualnya (residual error) yakni ZPRED, atau dengan melihat diagram statistik *scatterplot*.

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menerapkan beberapa metode analisis regresi linier. Analisis regresi linier berganda diperuntukkan untuk menemukan faktor-faktor bebas mempengaruhi variabel terikat. Penelitian ini ditujukan untuk memahami seberapa besar dampak *work-life balance* dan beban kerja dengan kepuasan kerja ditinjau dari gender. Persamaan regresi linier berganda sering dinyatakan dengan rumus yang diberikan di bawah ini.

$$KK = a + b_1WB + b_2BK + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = *Work-life Balance*
 X_2 = Beban Kerja
 ε = *error*

3.5.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini, masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yang dapat dinilai menggunakan uji parsial (uji t) melalui ambang batas signifikansi 0,05. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik membandingkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen lainnya merupakan Uji F. Hasil dari uji ini menunjukkan pengaruh utama dari faktor-faktor independen dan pengaruh interaksinya melalui variabel dependen. Pengaruh utama meliputi pengaruh langsung pada variabel independen terhadap variabel dependen. Tak hanya itu, Pengaruh interaksi terdiri dari pengaruh kumulatif dengan dua atau lebih variabel independen terhadap dependen. Kriteria untuk signifikansi statistik adalah 0,05.

3.5.6 Koefisien Determinasi (R²)

Ketika menganalisis varians dari variabel independen, koefisien determinasi digunakan untuk menetapkan rentang kapasitas model. Koefisien determinasi memiliki dua kemungkinan nilai: nol dan satu. Ketika mengevaluasi variabel dependen dengan rentang yang kecil, nilai R² yang rendah menunjukkan kemampuan variabel independen. Apabila nilai independent mendekati satu (1), maka hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mengestimasi varians variabel dependen diberikan dari variabel-variabel independen.

3.5.7 Uji Beda (*Independent Sample T-Test*)

Membandingkan rata-rata dari dua kelompok yang tidak berhubungan dapat disebut sebagai Independent Sample T-Test. Uji-t ini dimanfaatkan untuk mengamati perbedaan gender dalam variabel kepuasan kerja. Uji-t ini menentukan ada tidaknya perbedaan signifikan diantara kedua kelompok gender tersebut dalam hal rata-rata variabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-rata	Kategori Penilaian
<i>Work-life Balance</i>	3,79	Tinggi
Beban Kerja	3,95	Tinggi
Kepuasan Kerja	4,07	Tinggi

Menurut hasil penelitian berdasarkan jawaban kuesioner, semua faktor penelitian yaitu *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TIMAH Tbk tergolong tinggi, berada di antara 3,41 sampai dengan 4,20. Hal tersebut terlihat dari responden

yang memaparkan beberapa pernyataan, dimana nilai rata-rata untuk variabel *work-life balance* (X1) sebesar 3,79, variabel beban kerja (X2) memiliki nilai rata-rata 3,95, dan variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai skor rata-rata 4,07.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t)

<i>Coefficient</i>			
Model	t Tabel	t Hitung	Sig.
<i>Work-life Balance</i>	1,661	2,218	0,029
Beban Kerja	1,661	9,597	0,000

Kemudian, temuan pengujian hipotesis ini dibandingkan terhadap t-tabel. Temuan pengujian hipotesis dibandingkan dengan t-tabel menerapkan rumus $df = n - k$, dimana n merupakan akumulasi sampel dan k merupakan akumulasi variabel (dependen dan independen). Penelitian ini melibatkan 98 orang pekerja dari PT TIMAH Tbk, melalui level signifikansi 0,05 serta hasil t-tabel sebesar 1,661. Sebagai konsekuensinya, temuan tiap-tiap variabel dapat difungsikan untuk mengindikasikan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan di bawah ini.

1. Uji T pada variabel *work-life balance* menghasilkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,218 > 1,661$), dengan tingkat signifikansi 0,029 yang menyatakan nilainya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, bisa ditarik kesimpulan, variabel *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Maka, hipotesis satu (H1) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT TIMAH Tbk diterima.
2. Uji T pada variabel beban kerja menghasilkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($9,597 > 1,661$) dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan perbedaan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, variabel beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Dengan begitu, hipotesis satu (H2) yang menunjukkan bahwa beban kerja berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan PT TIMAH Tbk diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870,301	2	435,150	63,441	0,000
	Residual	651,618	95	6,859		
	Total	1.521,918	97			

Setelah pengujian hipotesis, temuan ANOVA dikomparasikan dengan Ftabel, kemudian dihitung menggunakan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$, di mana n merupakan jumlah sampel, k menyatakan jumlah variabel, baik dependen maupun independen. 98 orang karyawan PT TIMAH Tbk menjadi sampel pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan nilai Fhitung sebesar 3,090 pada tingkat signifikansi 0,05.

Hasil perhitungan uji F yang dilakukan terhadap respon telah diketahui. Temuan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 63,441, lebih tinggi nilainya dari Ftabel sebesar 3,090, dan angka signifikansi senilai 0,000, lebih rendah dibandingkan level 0,05. Jadi, H3 diterima sedangkan H0 ditolak. Berkaitan dengan hal tersebut, variabel beban kerja dan *work-life*

balance mempunyai dampak yang positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TIMAH Tbk.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756	,572	,563	2,619

Angka customized R box senilai 0,563 dihitung menggunakan data hasil analisis koefisien determinasi (R2), dengan mengaplikasikan *software IBM SPSS* versi 26. Akibatnya, keseimbangan kehidupan kerja serta beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 56%. Beberapa variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, mempunyai pengaruh sebesar 44%.

Tabel 5. Hasil *Independent Sample T-Test*

<i>Independent Samples Test</i>										
		<i>Levene's Test for Equality of Variances</i>		<i>t-test for Equality of Means</i>						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	<i>95% Confidence Interval of the Difference</i>	
									Lower	Upper
Kepuasan Kerja	Equal variances assumed	.046	.831	.654	96	.515	.587	.898	-1.196	2.370
	Equal variances not assumed			.586	38.730	.561	.587	1.002	-1.441	2.616

Tabel diatas menampilkan angka *Sig (2-tailed)* sebesar 0,515 pada bagian Variasi dengan asumsi yang sama, menunjukkan bahwa *Sig. (2-tailed)* memiliki nilai lebih dari 0,05. Oleh sebab itu, hipotesis tiga (H3) ditolak, dibuktikan dengan alasan keputusan yng diambil pada uji *Independent Sample T-test*. Hasilnya, kami dapat menyimpulkan bahwa personel PT puas dengan pekerjaannya. Timah Tbk sama saja baik untuk laki-laki maupun perempuan.

4. KESIMPULAN

Work-life balance memiliki dampak yang baik serta signifikan dengan kepuasan kerja pada pegawai PT. TIMAH Tbk. Selain itu, beban kerja juga berdampak baik serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. TIMAH Tbk. Sebagai rangkumannya, keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kepuasan kerja di kalangan personel PT. TIMAH Tbk. Tidak terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antar personel PT. TIMAH Tbk berlandaskan pada sudut pandang gender.

REFERENSI

- [1] Ermita. (2018). Pembinaan Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Atasan Langsung Di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi.
- [2] Rondonuwu, F. A. (Universitas S. R., Rumawas, W. (Universitas S. R., & Asaloei, S. (Universitas S. R. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- [3] Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). The Influence of Work Life Balance on Employees Job Satisfaction (Study at PT. BIO Farma PERSERO). *E-Proceeding of Management*, 3(1), 506–511.
- [4] Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3, 2020), 1149–1169. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p17>
- [5] Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE.
- [6] Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Alfabeta.
- [7] Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5(3), 1–8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/16718>
- [8] Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat*. 4(3).
- [9] Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>
- [10] Wardana, M. C., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). Work Life Balance, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221–228.
- [11] Suryani, N. L., Hubeis, A. V. S., & Widodo, S. (2021). Effect of Work-Life Balance, Compensation, and Engagement on Teacher Performance in South Tangerang. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 1(3), 242–252. <https://doi.org/10.53067/ije3.v1i3>
- [12] Pathak, A. K., Dubey, P., & Singh, D. (2019). Work Life Balance & Job Satisfaction: A Literature Review. *International Journal of Computer Sciences and Engineering (JCSE)*, 7(3), 182–187. www.ijcseonline.org
- [13] Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-life Balance para Pekerja Buruh*. PT.Nasya Expanding Management.
- [14] Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- [15] Thilagavathy, & Geetha. (2023). Work-life balance -a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0186>
- [16] Kurniawan, D. A., Kurniawan, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1241–1251. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2308>
- [17] Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The Effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance. *Ekonomis*:

- Journal of Economics and Business*, 7(2), 884.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1150>
- [18] Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- [19] Tentama, F., Arum Rahmawati, P., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- [20] Fauzan. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Nasabah. *Jurnal AgriWidya*, 3(1), 53–62. <https://doi.org/10.37470/1.23.1.177>
- [21] Miqyal, A. M. (2019). Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikolog*, 6(4), 1–5.
- [22] Putra, R. M., & Arlizon, R. (2021). Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian Dan Jenis Kelamin. *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 2(1), 79–86. <https://doi.org/10.35961/tanjak.v2i1.244>
- [23] Tupamahu, M. K. (2020). Perempuan dalam pembangunan berwawasan gender : sebuah kajian dalam perspektif fenomenologis. *Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 2(05), 128–134.
<https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/425%0Ahttps://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/download/425/299>