
IKLIM KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. X

Oleh

Vivin Sisilia Sitono¹, Sutarto Wijono²

^{1,2}Program Studi S1 Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Kristen

Satya Wacana Salatiga

E-mail: ¹vivinsisiliaa242@gmail.com

Article History:

Received: 03-10-2025

Revised: 28-10-2025

Accepted: 06-11-2025

Keywords:

Iklim Kerja, Work-Life Balance, Karyawan

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dan *work-life balance* pada karyawan di PT. X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan konstruksi di Timika, Papua Tengah. Permasalahan utama yang diangkat adalah tingginya tekanan kerja dan ketidakteraturan jam kerja yang berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring yang disebarkan kepada 122 karyawan aktif, baik yang bekerja di kantor maupun di lapangan, dan dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson melalui program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim kerja dan *work-life balance* dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,610$ dan signifikansi $p < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin positif iklim kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mereka miliki. Iklim kerja yang kondusif terbukti berperan dalam menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta mendukung kesejahteraan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

PENDAHULUAN

work-life balance memiliki dampak yang beragam terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Mulyana *et al.* (2022) menemukan bahwa tingkat kepuasan dalam hubungan interpersonal antar karyawan, serta keberadaan dukungan dari organisasi, secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Dukungan tersebut dinilai mampu membantu karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, Rahmawati *et al.* (2021) melaporkan bahwa sejumlah karyawan menghadapi kendala dalam mengelola waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan urusan personal. Hal ini menunjukkan adanya hambatan dalam mencapai keseimbangan

yang ideal, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan individu. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun dukungan organisasi dan kualitas hubungan interpersonal berperan penting dalam menunjang *work-life balance*, tantangan seperti pengelolaan waktu dan tekanan kerja tetap menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan. Dengan demikian, organisasi perlu secara berkelanjutan

mengembangkan strategi serta kebijakan yang mendukung terciptanya *work-life balance* guna mendorong peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Pencapaian *work-life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif, ditandai dengan adanya dukungan dari atasan serta penerapan kebijakan yang fleksibel, terbukti secara signifikan memengaruhi tingkat *work-life balance* karyawan (Parker *et al.*, 2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aminah *et al.* (2022) juga memperkuat temuan tersebut, dengan menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif memberikan kontribusi yang berarti terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh Pratama & Rini (2023) mengidentifikasi bahwa strategi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan fleksibel berkorelasi positif dengan peningkatan *work-life balance*. Peningkatan ini berdampak langsung pada retensi karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks industri konstruksi, khususnya pada PT. X yang dikenal dengan beban kerja yang tinggi, pemahaman komprehensif mengenai keterkaitan antara iklim kerja dan *work-life balance* menjadi esensial dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat (Kurniawan & Dewi, 2022). Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan salah satu determinan utama dalam mendukung terwujudnya *work-life balance* di kalangan karyawan.

Iklim kerja dipilih sebagai fokus dalam penelitian ini karena dinilai memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan. Rahman (2021), menyatakan bahwa iklim kerja merupakan elemen yang penting untuk diteliti karena berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Riyanti *et al.*, (2021) juga menunjukkan bahwa iklim kerja memainkan peran krusial dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Lingkungan kerja yang mendukung serta adanya hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja terbukti memberikan dampak positif terhadap performa individu. Dalam konteks PT. X, implementasi iklim kerja yang positif diharapkan dapat mendorong peningkatan *work-life balance* dengan menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan serta memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja, sehingga produktivitas dan motivasi kerja karyawan dapat tetap terjaga secara optimal.

Dalam upaya meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, iklim kerja yang positif menjadi faktor penentu yang tidak dapat diabaikan. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyana *et al.*, (2022) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan *work-life balance* pada karyawan. Semakin baik kondisi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* yang dirasakan oleh individu, dan sebaliknya. Selaras dengan temuan tersebut, Lussier (2016) menyatakan bahwa iklim kerja yang inklusif serta mendukung mampu menurunkan tingkat stres dan kelelahan kerja (*burnout*), sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas hidup karyawan. Oleh karena itu, terciptanya iklim kerja yang positif

menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Dalam konteks PT. X, penguatan iklim kerja yang mendukung diharapkan dapat meningkatkan *work-life balance* melalui penyediaan dukungan sosial yang memadai dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat serta konstruktif.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini mengungkap berbagai temuan yang secara spesifik menyoroti hubungan antara iklim kerja dan *work-life balance* dalam konteks perusahaan tambang yang bergerak di sektor konstruksi dan beroperasi di wilayah terpencil, yakni PT. X yang berlokasi di Timika, Papua. Penelitian ini mengangkat isu yang masih jarang diteliti secara mendalam, khususnya dalam industri pertambangan konstruksi yang memiliki karakteristik khas seperti jam kerja yang tidak teratur, lokasi kerja yang jauh dari pusat aktivitas perkotaan, serta tingkat tekanan kerja yang tinggi. Berbeda dengan studi-studi sebelumnya yang umumnya membahas *work-life balance* dalam konteks perusahaan yang lebih terpusat atau beroperasi dalam lingkungan kerja yang relatif stabil, penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan menekankan pentingnya peran iklim kerja sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara iklim kerja dan *work-life balance* pada karyawan di PT Artha Buana Prima Coal.

LANDASAN TEORI

Work-Life Balance

Menurut Fisher (dalam Gunawan *et al.*, 2019) keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk dapat menyeimbangkan antara peran dalam kehidupan pribadi dengan peran dalam pekerjaan tanpa harus mengorbankan salah satu peran yang dijalani.

Work-life balance (WLB) merujuk pada kondisi keseimbangan antara dua aspek utama dalam kehidupan individu, yaitu tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dimana keduanya memperoleh porsi yang proporsional (Lockwood, 2003). Delecta (2011), menyatakan bahwa *work-life balance* mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan, kehidupan di luar pekerjaan, serta kewajiban terhadap keluarga. Selanjutnya, Robbins & Coulter (2012), menegaskan bahwa program-program *work-life balance* meliputi berbagai bentuk dukungan, seperti fasilitas perawatan bagi anak dan lansia, layanan kesehatan, serta program kesejahteraan karyawan, yang bertujuan untuk membantu individu mencapai keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan. Sejalan dengan hal tersebut, Moore (dalam Moedy, 2013) mendefinisikan keseimbangan kerja sebagai suatu kondisi ketika individu merasa mampu mengelola tuntutan pekerjaan secara selaras dengan kehidupan pribadi dan komitmen lainnya. Oleh karena itu, *work-life balance* tidak hanya terbatas pada aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup elemen-elemen pendukung yang memungkinkan individu mengelola berbagai tanggung jawab secara optimal.

Iklim Kerja

Iklim kerja dapat diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan internal suatu organisasi, di mana persepsi ini dirasakan oleh seluruh anggota organisasi dan berpotensi memengaruhi perilaku mereka (Lussier, 2005). Selanjutnya, menurut

Reichers & Schneider (dalam Kusdi, 2011), iklim kerja merupakan persepsi individu mengenai kebijakan, praktik, serta prosedur yang diterapkan dalam organisasi, termasuk pandangan mereka terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan. Payne & Pugh (2000) menambahkan bahwa iklim kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, sikap, perilaku, serta perasaan karyawan terhadap sistem sosial di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa iklim kerja tidak hanya berkaitan dengan struktur organisasi, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis yang dirasakan oleh individu dalam organisasi. Senada dengan hal tersebut, Steers & Porter (dalam Robbins, 2002) menyatakan bahwa iklim kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh semua anggota organisasi. Sementara itu, Rashel (2016) menjelaskan bahwa iklim kerja adalah persepsi karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap perilaku mereka dalam menjalankan fungsi organisasi.

Iklim Kerja dan *Work-Life Balance* Pada Karyawan di PT. X

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara proporsional. Konsep ini mencakup empat dimensi utama, yaitu pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi (*work interference with personal life*), kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan (*personal life interference with work*), pekerjaan yang memperkaya kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*), serta kehidupan pribadi yang memperkaya pekerjaan (*personal life enhancement of work*) (Fisher dalam Gunawan *et al.*, 2019). Ketidakseimbangan dalam aspek tersebut dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya stres, hingga berkurangnya kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dan *work-life balance* pada karyawan di PT. X.

Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah

1. Variabel bebas (X) : Iklim kerja
2. Variabel terikat (Y) : *Work-life balance*

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada keseluruhan individu atau objek yang menjadi pusat perhatian dalam suatu studi ilmiah (Creswell, 2018). Hal ini mencakup semua anggota kelompok yang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 122 orang.

Sampling merupakan metode pengambilan sebagian elemen dari populasi untuk memperoleh gambaran atau informasi mengenai keseluruhan populasi yang besar (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, digunakan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010). Kriteria yang digunakan dalam *purposive sampling* ini mencakup karyawan PT. X yang aktif bekerja, baik di dalam maupun di luar ruangan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*, dan hasilnya akan dianalisis serta dihitung

secara statistik

Asumsi Uji Klasik

Sebelum melanjutkan ke tahap analisis yang lebih mendalam, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan telah memenuhi syarat dasar yang diperlukan. Dalam pelaksanaannya, uji asumsi klasik mencakup beberapa jenis pengujian, antara lain:

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas
- Uji Normalitas
- Uji Linearitas

Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2018), pengujian koefisien korelasi dilakukan untuk mengidentifikasi dan menguji hipotesis mengenai hubungan antara dua variabel yang berbentuk interval atau rasio. Apabila nilai korelasi positif, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah atau korelasi positif, di mana peningkatan pada variabel bebas diikuti oleh peningkatan pada variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancan Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring kepada karyawan PT. X, dengan jumlah responden sebanyak 122 orang. Instrumen penelitian disebarkan menggunakan tautan kuesioner melalui grup media sosial WhatsApp. Proses pengambilan data dilaksanakan mulai Selasa, 26 Agustus 2025 hingga 9 September 2025. Durasi pengumpulan data relatif lebih panjang karena sebagian karyawan tidak hanya bekerja di kantor, tetapi juga di lapangan, sehingga menyulitkan peneliti dalam memperoleh partisipasi responden secara optimal melalui pengisian kuesioner daring. Adapun langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam proses pengumpulan data penelitian adalah sebagai berikut. Pertama, penulis menyusun instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel iklim kerja dan *work-life balance* pada karyawan. Kedua, penulis melakukan uji coba instrumen untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, penulis menyusun kuesioner dalam bentuk *Google Form* yang memuat pertanyaan terkait variabel penelitian serta identitas responden. Ketiga, tautan kuesioner disebarkan secara daring kepada karyawan yang menjadi partisipan penelitian. Terakhir, penulis menunggu hingga jumlah responden terpenuhi, kemudian data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan SPSS ver 24 for windows.

Partisipan Penelitian

Partisipasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. X yang bertempat di provinsi Kabupaten Mimika, Provinsi Papua Tengah dengan jumlah 122 orang yang dijadikan partisipan penelitian. 122 karyawan ini merupakan karyawan yang bekerja di dalam kantor maupun di lapangan.

Tabel 1 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
---------------	-----------	------------

Laki-laki	76	62%
Perempuan	46	38%
Total	122	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin sebagian besar partisipan adalah laki-laki yaitu (62%) dan sisanya adalah perempuan (38%).

Tabel 2 Karakteristik Partisipan Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA	FREKUENSI	PRESENTASE
1 tahun	19	16%
2 tahun	15	12%
3 tahun	23	19%
4 tahun	23	19%
5 tahun	11	9%
6 tahun	12	10%
7 tahun	5	4%
8 tahun	6	5%
9 tahun	1	1%
10 tahun	2	2%
Lebih dari 10 tahun	5	4%
TOTAL	122	100%

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas partisipan memiliki lama bekerja 3 dan 4 tahun (19%). Lama bekerja paling sedikit 9 tahun (1%), sedangkan yang paling lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak (4%)

Hasil Penelitian

1. Hasil Statistik Deskriptif

a. Iklim Kerja

Tabel 3 Kategorisasi Iklim Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
49 – 59	Rendah	19	19%	66
59 – 74	Sedang	27	27%	
74 – 78	Tinggi	53	54%	
Total		122	100%	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada aspek iklim kerja terdapat 19

karyawan yang memiliki skor dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 19%, 27 karyawan berada pada kategori sedang dengan persentase 27%, dan 53 karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase 54%. Berdasarkan nilai mean sebesar 66, dapat dikatakan bahwa rata-rata iklim kerja karyawan PT. X berada pada kategori sedang.

b. *Work Life-Balance*

Tabel 4. Kategorisasi *Work-Life Balance*

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
29 – 45	Rendah	24	20%	53
45 – 61	Sedang	42	34%	
61 – 67	Tinggi	56	46%	
Total		122	100%	

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi sehingga analisis statistik selanjutnya dapat dilaksanakan secara tepat.

Hasil Uji Asumsi

c. **Uji Normalitas**

**Tabel 5 Uji Normalitas
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

<i>N</i>		122
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	6.55189256
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.058
	<i>Positive</i>	.042
	<i>Negative</i>	-.058
<i>Test Statistic</i>		.058
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 200. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka data penelitian ini berdistribusi normal . hal ini berarti asumsi

normalitas terpenuhi, sehingga analisis statistik selanjutnya dapat dilakukan dengan tepat.

d. Uji Linearitas

Tabel 6 ANOVA tabel

			<i>Sum of Squares</i>	<i>DF</i>	<i>Mean Square</i>	<i>f</i>	<i>Sig.</i>
WLB*Iklm Kerja	<i>Between Groups</i>	<i>(combined)</i>	4368.683	31	140.925	3.254	.000
		<i>Linearity</i>	3072.461	1	3072.461	70.940	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	1296.222	30	43.207	.998	.483
			3897.981	90	43.311		
			8266.664	121			

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,483 pada hubungan antara iklim kerja dan *work-life balance*. Karena nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut bersifat linear. Dengan demikian, semakin baik iklim kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* yang dimiliki, dengan pola hubungan yang berbentuk garis lurus.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7 Uji Korelasi

		Iklm kerja	WLB
Iklm kerja	<i>Pearson correlation</i>	1	.610**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	122	122
Work life balance	<i>Pearson correlation</i>	.610**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	122	122

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson dengan bantuan program SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,610 dengan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel iklim kerja dan *work-life balance*.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima dengan nilai korelasi $r = 0.610$ dan $p > 0,05$. Artinya semakin tinggi iklim kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula *work-life balance* yang dirasakan karyawan. **Pertama**, hal ini disebabkan mungkin sebagian besar karyawan menganggap iklim kerja dalam organisasi mampu menciptakan rasa nyaman dalam menjalankan tugas, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan *work-life balance* yang mereka rasakan. Sejalan dengan temuan tersebut, Mulyana *et al.* (2022) menjelaskan bahwa kepuasan dalam hubungan interpersonal antar karyawan serta dukungan yang diberikan organisasi secara signifikan memengaruhi peningkatan produktivitas, dengan hasil penelitian sebesar $r = 0,537$ dan $p = > 0,05$. Dukungan tersebut dipandang tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga membantu karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. **Kedua**, sebagian berpendapat bahwa iklim kerja yang kondusif membuat merek bekerja lebih fokus dan produktif sehingga dapat meningkatkan *worklife balance*

organisasi tidak hanya mendukung keseimbangan kehidupan dan kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan, loyalitas dan komitmen pada karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap retensi serta produktivitas organisasi. Hal ini diungkapkan oleh Aminah *et.al.* (2020) yang mengatakan bahwa iklim kerja signifikan positif memberikan kontribusi yang berarti terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Pratama & Rini (2023) bahwa strategi organisasi dalam menciptakan iklim kerja yang inklusif dan fleksibel berkorelasi positif dengan peningkatan *work-life balance*.

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa pada aspek iklim kerja dan *work-life balance* berada pada kategori tinggi yang terdiri dari 53 dan 56 orang dengan presentase 54% dan 46%. Pada variabel iklim kerja dengan kategori sedang terdiri dari 27 orang dengan presentase sebesar 27% sedangkan pada *work-life balance* sebanyak 42 orang dengan presentase sebanyak 34%. Pada kategori rendah terdapat 19 orang dengan presentase sebanyak 19% untuk variabel iklim kerja, sedangkan pada *work-life balance* sebanyak 24 orang dengan presentasi 20%.

Walupun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan. Pendekatan kuantitatif dengan kuesioner hanya menggambarkan persepsi responden tanpa mengeksplorasi pengalaman subjektif secara mendalam. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara luas. Faktor lain seperti dukungan keluarga, kepribadian, maupun kebijakan organisasi yang lebih spesifik juga belum diikutsertakan dalam analisis, padahal berpotensi memengaruhi *work-life balance*.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja dengan *work-life balance* karyawan. Semakin baik iklim kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan. Iklim kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman dalam menjalankan tugas, memberikan dukungan interpersonal, serta meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan komitmen. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan retensi karyawan

dalam organisasi.

SARAN

1. Bagi karyawan

Diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang kondusif dengan mengikuti aturan atau SOP yang berlaku, sehingga karyawan dapat meningkatkan *work-life balance* (WLB). Hal tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan yang nyaman, mematuhi standar aturan dan SOP, serta melakukan konsultasi dengan pihak pimpinan.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bersama-sama menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga mereka dapat bekerja lebih fokus dan produktif dalam mencapai *work-life balance* (WLB). Hal ini dapat dilakukan dengan cara mematuhi peraturan perusahaan, menjalankan SOP yang berlaku, serta menciptakan suasana yang nyaman di lingkungan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas variabel yang diteliti, misalnya dengan menambahkan faktor motivasi kerja atau gaya kepemimpinan, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance*. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada lingkup industri yang berbeda atau dengan jumlah partisipan yang lebih besar untuk memperkaya hasil temuan dan meningkatkan generalisasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aminah, S., Rahman, A., & Susanto, P. (2022). Pengaruh iklim kerja terhadap work-life balance. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 78–92.
- [2] Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh work life balance, iklim organisasi, dan reward masa pandemi terhadap kepuasan kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro>
- [3] Azwar, S. (2009). *Metode penelitian*. Pustaka Belajar.
- [4] Creswell, J. W. (2018). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (6th ed.).
- [5] Delecta, P. (n.d.). *Work life balance*. <http://www.journalcra.com>
- [6] Direktorat Jenderal Bina Konstruksi. (2024, Juni 13). Seluruh pelaku industri konstruksi harus bersinergi dalam menjawab tantangan jasa konstruksi. <https://binakonstruksi.pu.go.id/informasi-terkini/sekretariat-direktorat-jenderal/seluruh-pelaku-industri-konstruksi-harus-bersinergi-dalam-menjawab-tantangan-jasa-konstruksi/>
- [7] Fadhli, N., Israwati, & Mahendra, Z. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap produktivitas dan loyalitas pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 4(3), 353–364.

- <https://journal.fkpt.org/index.php/JAMEK/article/download/1639/715>
- [8] Fisher-Mc, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April 12). Modelling the relationship between work life balance and organizational outcomes. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, Orlando, 1–26.
 - [9] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 - [10] Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(22), 88–94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
 - [11] Hadi, S. (2000). *Metodologi research*. Fakultas Psikologi UGM.
 - [12] Hendra. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
 - [13] Kurniawan, A., & Dewi, M. K. (2022). Work-life balance di industri konstruksi: Tantangan dan solusi. *Jurnal Konstruksi dan Manajemen*, 10(4), 201–215.
 - [14] Lockwood, N. (2003). *Work/life balance challenges and solutions*. [http://old.adapt.it/adapt-content/uploads/2014/06/lockwood work life balance 2003.pdf](http://old.adapt.it/adapt-content/uploads/2014/06/lockwood%20work%20life%20balance%202003.pdf) [http://old.adapt.it/adapt-content/uploads/2014/06/lockwood work life balance 2003.pdf](http://old.adapt.it/adapt-content/uploads/2014/06/lockwood%20work%20life%20balance%202003.pdf)
 - [15] Lussier, R. (2005). *Human relations in organization*. McGraw Hill.
 - [16] Lussier, R. N. (2016). *Management fundamentals: Concepts, applications, and skill development*. Sage Publications.
 - [17] Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadew, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara iklim organisasi dengan work life balance pada karyawan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(1), 14–26. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n1.p14-26>
 - [18] Parker, S. K., Johnson, A., Collins, C., & Nguyen, H. (2022). Making the most of structural support: Moderating influence of employees' clarity and self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 1–21. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2010.0927>
 - [19] Payne, R. L., & Pugh, D. A. (2000). Organizational structure and climate. *Rand McNally*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.3>
 - [20] Poulouse, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
 - [21] Pramesti, A., Arianti, N., Asrianti, N., Nathanael, R., & Nurhuda. (2021). Peran lingkungan kerja dan work life balance terhadap produktivitas kerja karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v7i2.615>
 - [22] Pratama, R., & Rini, D. S. (2023). Strategi organisasi dalam menciptakan iklim kerja inklusif. *Jurnal Penelitian Manajemen Kontemporer*, 16(1), 112–128.
 - [23] Rahman, T. (2021). Pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Karya Lestari di Kabupaten Balangan. *Jurnal PubBis*, 5(2), 147–160. <https://doi.org/10.35722/pubbis.v5i2.454>
 - [24] Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., & Rohmawan, S. (2021). Peran work life balance dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan perempuan. *Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2021 - Ekonomi Kreatif dan UMKM*, 2(1), 1–9.
 - [25] Rahsel, Y. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat

- Universitas Padjadjaran Bandung. *Jurnal Manajemen Magister*, 2(1), 213. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>
- [26] Reichers, A. E., & Schneider, B. (1990). *Organizational climate and culture* (1st ed.). Jossey- Bass.
- [27] Riyanti, H. D., Pratikna, R. N., Bismoko, D. P., & Sanjaya, R. (2021). Persepsi karyawan tentang iklim kerja dan kinerja di perusahaan jasa: Bagaimana pengaruhnya? *MANNERS: Management and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 103–110. <https://doi.org/10.56244/manners.v4i2.414>
- [28] Robbins, S., & Coulter, M. (2012). *Management* (9th ed.). Prentice Hall Pearson Education International.
- [29] Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39. <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i2.30-39>
- [30] Santoso, A. (2010). Studi deskriptif effect size penelitian-penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Penelitian*, 15(1).
- [31] Steers, R. M., & Porter, R. W. (1983). *Motivation and work behavior*. McGraw Hill.
- [32] Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [33] Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara mudah belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: Alfabeta.
- [34] Suwito, E. D., Pamungkas, R. A., & Indrawati, R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance tenaga kesehatan di rumah sakit pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 1–17. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.449>
- [35] Tangkeallo, D. I. (2018). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada RSUD Laki pada Tana Toraja. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 2(2), 200–213. <https://doi.org/10.1109/robot.1994.350900>
- [36] Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>