



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 2201-2210

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah (UIW NTB))

Ni Kadeq Ratna Dwi Lestari<sup>1</sup>, Rini Anggriani<sup>2</sup>, Irwan Cahyadi<sup>3</sup>, Ika Yuliana<sup>4</sup>, Susilo Talidobel<sup>5</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bumigora Mataram Indonesia

<sup>1</sup>kadekratnaaa@gmail.com, <sup>2</sup>rinianggriani@universitasbumigora.ac.id, <sup>3</sup>irwanchayadi@universitasbumigora.ac.id,

<sup>4</sup>ika\_yuliana@universitasbumigora.ac.id, <sup>5</sup>susilo@universitasbumigora.ac.id

### Abstrak

*Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberlangsungan dan kinerja perusahaan, khususnya pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Barat, yang masih menghadapi tantangan dalam penerapan work life balance, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, dan efektivitas kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, melibatkan seluruh populasi karyawan honorer sebanyak 49 orang melalui metode saturated sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi yang cukup besar terhadap variabilitas kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta peran kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kesimpulannya, manajemen perlu memperkuat kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, memperbaiki kondisi lingkungan kerja, dan mengembangkan kompetensi kepemimpinan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan variabel lain seperti motivasi kerja atau kompensasi guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.*

*Kata kunci: Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, PT PLN.*

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang menjadi asset utama dalam mempengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan, adanya sumber daya yang melakukan segala kegiatan harian yang diperuntukkan dalam mempertahankan posisi perusahaan tersebut dengan meraih pendapatan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sehingga, akan menimbulkan kepuasan kinerja baik bagi atasan maupun bagi para staff di perusahaan tersebut (Dewi Shabrina & Ika Zenita Ratnaningsih, 2019).

Kepuasan kinerja merupakan ukuran seberapa puas seseorang terhadap hasil kerja yang telah dicapai. Faktor-faktor seperti pencapaian tujuan, kualitas kerja, pengakuan dan penghargaan, serta kemampuan dan kompetensi mempengaruhi kepuasan kinerja. Ketika kepuasan kinerja tinggi, motivasi dan produktivitas meningkat, sehingga kualitas kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan juga meningkat. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan motivasi, kinerja yang buruk dan dapat menyebabkan stress. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kinerja sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Shabrina & Ratnaningsih, 2019).

Salah satu faktor yang menjadi penyebab turunnya kepuasan kinerja karyawan dikarenakan tidak tercapainya work life balance (Dewi Shabrina & Ika Zenita Ratnaningsih, 2019). Fenomena ini menjadi semakin terasa dengan banyaknya orang yang bekerja dari rumah, sehingga sulit membedakan antara waktu bekerja dan waktu untuk keluarga karena tidak terlaksananya work life balance. Sebuah penelitian menyebutkan bahwa work life balance menjadi elemen penting dalam bidang human resource management yang mempengaruhi performa karyawan ketika bekerja. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan tertentu, mengarah pada peningkatan kerja karyawan (Febriani Selvia Devi Safitri & Agus Frianto, 2021). Untuk mencapai kepuasan kerja juga di perlukan lingkungan kerja yang nyaman serta kepemimpinan dari atasan di perusahaan tersebut atau leader

Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah (UIW NTB))

terhadap karyawannya mengenai bagaimana cara merangkul dan mengarahkan karyawannya. Nitisemito, (2015: 109) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalknya, adalah keberihan, musik dan fasilitas lain yang di sediakan.

Selain work life balance dan lingkungan kerja, campur tangan dari seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Pemimpin harus dapat menjadi contoh mempunyai segala ide dan inovasi dalam memecahkan dan mengarahkan sesuai dengan situasi yang ada, jika kepemimpinan telah dominan, benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Meningkatkan kepemimpinan perusahaan tentunya akan menyebabkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan kenyamanan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari – harinya. Lingkungan kerja diibaratkan sebagai rumah bagi seorang karyawan. Kenyamanan dan ketidaknyamanan para karyawan di lingkungan kerja tentu saja akan mempengaruhi elektabilitas dan kestabilan mereka dalam melakukan pekerjaan sehari – hari (Muhammad & Kessi, 2023).

Salah satu contohnya yaitu PT. PLN Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Barat merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang memperhatikan work life balance, lingkungan kerja, dan memiliki pemimpin yang langsung terjun ke lapangan dalam mengatur dan mengelola perusahaan untuk menciptakan kenyamanan bagi para karyawannya. PT. PLN Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Barat merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bekerja di bidang pembangkit listrik di wilayah Nusa Tenggara Barat yang terbagi menjadi 3 (tiga) unit pelaksana pelayanan pelanggan yang salah satunya yaitu yang terletak di Jl. Langko No. 25-27 Taman Sari, Kec. Ampenan, Kota Mataram.

Keseimbangan antara kehidupan di luar maupun di dalam pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja karyawan tetap terjaga. Namun, pada PT. PLN Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Barat ini masih ada karyawan yang belum bisa menerapkan sistem ini.

Dengan itu Fenomena yang terjadi adalah masih belum optimalnya penerapan work life balance, lingkungan kerja, serta peran kepemimpinan yang belum sepenuhnya efektif di PT PLN Unit Induk Wilayah NTB, sehingga penelitian ini menjadi urgensi untuk dilakukan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan honor pada PT.PLN Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Barat yang terletak pada Jl. Langko No. 25-27 Taman Sari, Kec. Ampenan, Kota Mataram. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh Populasi dalam penelitian ini sebanyak 49 yang dimana digunakan sebagai responden. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, pengujian regresi linear berganda, pengujian uji hipotesis yang terdiri dari uji T (parsial), uji F (simultan) dan uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) dengan menggunakan alat bantu pengujian SPSS 24.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung >r tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	X1.1	0,613>0,284	Valid
	X1.2	0,589>0,284	Valid
	X2.3	0,777>0,284	Valid

	X1.4	0,768>0,284	Valid
	X1.5	0,789>0,284	Valid
	X1.6	0,765>0,284	Valid
	X1.7	0,826>0,284	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	X2.1	0,857>0,284	Valid
	X2.2	0,851>0,284	Valid
	X2.3	0,886>0,284	Valid
	X2.4	0,621>0,284	Valid
<b>Kepemimpinan (X3)</b>	X3.1	0,883>0,284	Valid
	X3.2	0,936>0,284	Valid
	X3.3	0,802>0,284	Valid
	X3.4	0,912>0,284	Valid
	X3.5	0,931>0,284	Valid
	X3.6	0,896>0,284	Valid
	X3.7	0,875>0,284	Valid
	X3.8	0,895>0,284	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	Y1.1	0,832>0,284	Valid
	Y1.2	0,878>0,284	Valid
	Y1.3	0,555>0,284	Valid
	Y1.4	0,878>0,284	Valid
	Y1.5	0,831>0,284	Valid
	Y1.6	0,822>0,284	Valid
	Y1.7	0,829>0,284	Valid
	Y1.8	0,810>0,284	Valid
	Y1.9	0,845>0,284	Valid
	Y1.10	0,816>0,284	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 24 (2025)

Hasil penelitian uji SPSS 24 pada tabel 1 menunjukkan bahwa masing-masing variable item pertanyaan memiliki  $r$  hitung  $> 0.284$  dan bernilai positif. Maka koefisien korelasi diperoleh lebih besar dari 0.284 sehingga dari semua variabel dinyatakan valid. Dengan demikian butir pernyataan dari semua item variable tersebut dinyatakan valid (Ardista, 2021).

**Uji Reliabilitas**

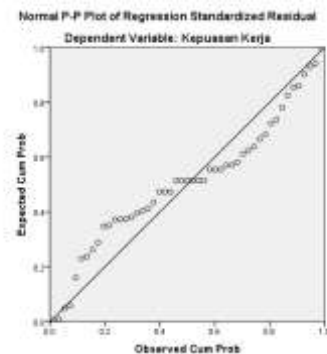
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Pembanding	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,876	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,886	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,968	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,950	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 24 (2025)

Hasil penelitian uji SPSS 24 pada tabel 2 Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki *Cronbach's Alpha* >0,6. Suatu item pengukuran dikatakan reliabel jika variabel memberikan nilai *cronbach's alpa* >0,6. Artinya jawaban responden terhadap kuesioner yang disebar dalam penelitian ini diperoleh secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiono et al., 2021).

**Uji Normalitas**



Gambar 1. P-plot

Sumber: Data Diolah SPSS 24 (2025)

Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87829312
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.113

	Negative	-160
Test Statistic		.160
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah SPSS 24 (2025)

Tabel 4. Uji Monte Carlo  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		49	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.87829312	
Most Extreme Differences	Absolute	.160	
	Positive	.113	
	Negative	-.160	
Test Statistic		.160	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.153 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.144
		Upper Bound	.162

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data Diolah SPSS 24 (2025)

Dari gambar 1 Diketahui bahwa titik-titik berada disekitar garis lurus, sehingga disimpulkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi dengan normal. Penelitian ini juga melakukan pengujian pada tabel 3 dengan pendekatan *kolmogorov – smirnov* yang menyatakan nilai nilai sig  $0,003 < 0,05$  sehingga data tidak berdistribusi dengan normal. Maka dari itu penelitian ini juga melakukan pengujian pada tabel 4 dengan uji *monte carlo* dengan memperoleh nilai sig  $0,153 > 0,05$  maka dapat disimpulkan data terdistribusi dengan normal.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.331	3.136			.424	.673		
Work Life Balance	.417	.148	.254		2.816	.007	.498	2.006
Lingkungan Kerja	.414	.268	.174		1.548	.129	.319	3.136
Kepemimpinan	.716	.136	.566		5.276	.000	.352	2.839

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 24 (2025)

a) **Work Life Balance**

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki nilai tolerance yang diperoleh  $0,49 > 0,10$  dan nilai VIF yang diperoleh  $2,00 < 10$ , maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

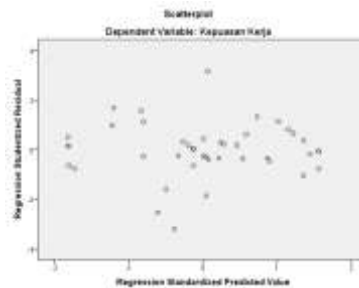
b) **Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki nilai *tolerance* yang diperoleh  $0,31 > 0,10$  dan nilai VIF yang diperoleh  $3,13 < 10$ , maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c) **Kepemimpinan**

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki nilai *tolerance* yang diperoleh 0,35>0,10 dan nilai VIF yang diperoleh 2,83<10, maka disimpulkan tidak terjadi multikoloniaritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Data Diolah SPSS 24 (2025)

Hasil uji *Scatterplot* menunjukkan bahwa gambar diatas dapat dilihat hasilnya menyebar secara acak, tidak berbentuk pola, tidak berbentuk garis dan tidak menumpuk sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Table 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.331	3.136		.424	.673
Work Life Balance	.417	.148	.254	2.816	.007
Lingkungan Kerja	.414	.268	.174	1.548	.129
Kepemimpinan	.716	.136	.566	5.276	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai *constant* yang diperoleh ialah 1,331 sedangkan *work life balance* memiliki nilai koefisien regresi -0,417, lingkungan kerja 0,414, dan kepemimpinan 0,716 serta nilai *error* sebesar 3,136. Persamaan rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$“Y = 1,331 + 0,417X_1 + 0,414X_2 + 0,716X_3 + e”$$

- Nilai konstanta sebesar 1,331 bertanda positif dan memiliki arti bahwa apabila variabel *work life balance* ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) nilainya nol, maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 1,331 satuan.
- Jika variabel *work life balance* ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) tetap atau *constant* (0), maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,417 satuan. Koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel *work life balance* ( $X_1$ ) dengan variabel kepuasan kerja ( $Y$ ).
- Jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel *work life balance* ( $X_1$ ) dan variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) tetap atau *constant* (0), maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,414 satuan. Koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kepuasan kerja ( $Y$ ).
- Jika variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel *work life balance* ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) tetap atau *constant* (0), maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,716 satuan. Koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antar variabel kepemimpinan ( $x_3$ ) dengan variabel kepuasan kerja ( $Y$ ).

- e.  $e$  merupakan kemungkinan dari kesalahan model persamaan regresi yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lain yang mempengaruhi variable lkepuasan kerja, namun tidak dimasukkan ke dalam persamaan regresi.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (t)

#### 1. Work Life Balance (X1)

Pada tabel 4.14 dapat diketahui variabel *work life balance* memiliki nilai *koefisien* sebesar 0,417 yang berarti positif.  $T_{hitung}$  sebesar  $2.816 > T_{tabel}$  1.678 ( $t_{tabel}$  dilihat pada baris  $N - 3$  atau jumlah data  $49 - 3 = 46$ ).  $T_{tabel}$  untuk jumlah data yang sudah dikurangi menjadi 46 ialah 1.678) dan nilai signifikan 0,05 dengan nilai signifikasi  $0,00 < 0,05$ . Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa **H<sub>1</sub> diterima**. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 2. Lingkungan Kerja

Pada tabel 4.14 dapat diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai *koefisien* sebesar 0,414 yang berarti positif.  $T_{hitung}$  sebesar  $1.548 < T_{tabel}$  1.678 ( $t_{tabel}$  dilihat pada baris  $N - 3$  atau jumlah data  $49 - 3 = 46$ ).  $T_{tabel}$  untuk jumlah data yang sudah dikurangi menjadi 46 ialah 1.678) dan nilai signifikan 0,05 dengan nilai signifikasi  $0,12 > 0,05$ . Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa **H<sub>2</sub> ditolak**. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 3. Kepemimpinan

Pada tabel 4.14 dapat diketahui variabel kepemimpinan memiliki nilai *koefisien* sebesar 0,716 yang berarti positif.  $T_{hitung}$  sebesar  $5.276 > T_{tabel}$  1.678 ( $t_{tabel}$  dilihat pada baris  $N - 3$  atau jumlah data  $49 - 3 = 46$ ).  $T_{tabel}$  untuk jumlah data yang sudah dikurangi menjadi 46 ialah 1.678) dan nilai signifikan 0,05 dengan nilai signifikasi  $0,00 < 0,05$ . Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa **H<sub>3</sub> diterima**. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Uji Simultan (F)

Tabel 7. Uji Simultan (F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1773.321	3	591.107	64.964	.000 <sup>b</sup>
	Residual	409.455	45	9.099		
	Total	2182.776	48			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Work Life Balance, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 24 (2025)

Hasil uji SPSS menunjukkan nilai F hitung adalah 22.678 ( $F_{hitung}$  dilihat pada baris  $49 - (4 - 1) = 46$  dan kolom  $(4 - 1 = 3)$  (jumlah variabel total - jumlah variabel dependen) Nilai F tabel baris 46 kolom 3 ialah 2.81 yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22.678 > 2.81$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ ). Dengan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa **H<sub>4</sub> diterima** yang artinya bahwa *work life balance*, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.800	3.016

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2280>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Work Life Balance, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 24 (2025)

Koefisien determinasi berdasarkan uji SPSS *adjusted R Square* adalah 0.800 atau 80% yang berarti variabel work life balance (X1), lingkungan kerja(X2) dan variabel kepemimpinan (X3) dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja(Y) sebesar 80% dan 20% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

## Pembahasan

### Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui variabel *work life balance* memiliki nilai *koefisien* sebesar 0,417 yang berarti positif.  $T_{hitung}$  sebesar  $2.816 > T_{tabel}$  1.678 ( $t_{tabel}$  dilihat pada baris  $N - 3$  atau jumlah data  $49 - 3 = 46$ ).  $T_{tabel}$  untuk jumlah data yang sudah dikurangi menjadi 46 ialah 1.678) dan nilai signifikan 0,05 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa **H<sub>1</sub> diterima**. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai rata-rata hasil dari kuesioner yang telah disebarkan terkait *work life balance* di ketahui memiliki skor rata-rata keseluruhan 4,04 atau tinggi. dilihat dari hasil kuesioner terkait kepuasan kerja sebesar 4,07 dengan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan PT.PLN Unit Induk Wilayah NTB memiliki *work life balance* yang tinggi seperti keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dan peningkatan kehidupan pribadi melalui pekerjaan. Selain itu terdapat rata-rata item pernyataan dengan nilai tertinggi 4,27. Dengan item pernyataan “Kepuasan kerja yang saya dapatkan akan meningkatkan kinerja saya dalam bekerja dan kebahagiaan kehidupan pribadi saya”. 4,22 dengan item pernyataan “Saya mendapatkan kepuasan dari kehidupan pribadi saya” dan 4,10 dengan item pernyataan “Saya mendapatkan kepuasan dari pekerjaan saya saat ini” Artinya karyawan PT. PLN UIW NTB merasa apabila pekerjaan di kantor selesai kehidupan pribadi merasa bahagia maka hubungan profesional di lingkungan pekerjaan turut mendukung kehidupan sosial di luar pekerjaan.

*Work life balance* sendiri memiliki arti yaitu suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran- peranya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*) Penelitian ini menguatkan konsep dari teori pertukaran sosial yang bermakna berbalas budi sebanding dengan yang di berikan organisasi. *Work life balance* tentunya menjadi salah satu aspek pengaruh besar pada kepuasan kerja, hal ini dinilai dari *work life balance* yang baik di anggap sebagai bentuk “imbal jasa” dalam hubungan sosial karyawan PT.PLN Unit Induk Wilayah NTB, semakin besar manfaat yang di terima seorang karyawan dalam bentuk *work life balance*, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang di berikan, sehingga hubungan tersebut bersifat positif dan signifikan.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini telah sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Endeka, 2020) Pengaruh *Work Life Balance* Dan kompensasi Terhadap kepuasan kerja PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu dengan hasil penelitian *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui variabel lingkungan kerja memiliki nilai *koefisien* sebesar 0,414 yang berarti positif.  $T_{hitung}$  sebesar  $1.548 < T_{tabel}$  1.678 ( $t_{tabel}$  dilihat pada baris  $N - 3$  atau jumlah data  $49 - 3 = 46$ ).  $T_{tabel}$  untuk jumlah data yang sudah dikurangi menjadi 46 ialah 1.678) dan nilai signifikan 0,05 dengan nilai signifikansi  $0,12 > 0,05$ . Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa **H<sub>2</sub> ditolak**. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Positif tidak signifikan artinya semakin baik atau nyaman lingkungan kerja, maka ada kecenderungan kepuasan kerja ikut meningkat, meskipun positif akan tetapi pengaruhnya tidak cukup besar.

Berdasarkan nilai rata-rata hasil dari kuesioner yang telah disebarkan terkait Lingkungan Kerja yaitu dengan skor rata-rata 4,09 dengan kategori baik, dilihat dari hasil kuesioner terkait kepuasan kerja sebesar 4,07 dengan kategori tinggi. dan dari hasil kuesioner nilai tertinggi sebesar 4,29 dengan kategori sangat baik, dengan item pernyataan “Karyawan di perusahaan memiliki sikap saling membantu dan memiliki nilai kerja sama yang besar sehingga mempermudah pekerjaan sehari – hari” Dan dengan nilai terendah 3,94 dengan item pernyataan “Fasilitas di

perusahaan sudah cukup menunjang kebutuhan pekerjaan saya sehari – hari” 4,00 dengan item pernyataan “Tanggung jawab kerja yang saya terima sudah sesuai dengan jabatan yang saya miliki di perusahaan” dan 4,14 dengan item pernyataan “Fasilitas di perusahaan mempermudah pekerjaan saya sehingga dapat selesai lebih cepat dan efisien” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.PLN Unit Induk Wilayah NTB merasa cukup nyaman dengan kondisi di lingkungan tempat bekerja, cukup tetapi belum puas, seperti fasilitas perusahaan, tugas dan teman yang saling membantu Namun lingkungan kerja belum cukup kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketidak signifikanan ini dapat dijelaskan oleh kondisi nyata di lapangan, di mana masih terdapat berbagai keterbatasan yang dialami karyawan antara honorer dan karyawan tetap . lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi individu, sesuatu itu mungkin berasal dari dalam diri individu, dan juga berasal dari luar individu, Individu yang di maksud dalam hal ini dalam bentuk orang atau Lembaga Harefa, (2020).

Dengan itu penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini telah sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Saputra, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Terhadap kepuasan dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap lingkungan kerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan tabel dapat diketahui variabel kepemimpinan memiliki nilai *koefisien* sebesar 0,716 yang berarti positif.  $T_{hitung}$  sebesar  $5.276 > T_{tabel}$  1.678 ( $t_{tabel}$  dilihat pada baris  $N - 3$  atau jumlah data  $49 - 3 = 46$  ).  $T_{tabel}$  untuk jumlah data yang sudah dikurangi menjadi 46 ialah 1.678) dan nilai signifikan 0,05 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa **H<sub>3</sub> diterima**. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai rata-rata hasil dari kuesioner yang telah disebarakan terkait Kepuasan Kerja di ketahui memiliki skor rata-rata keseluruhan 4,10 atau sangat tinggi, dilihat dari hasil kuesioner terkait kepuasan kerja sebesar 4,07 dengan kategori tinggi. Item pernyataan tertinggi 4,16 “Pimpinan saya selalu mendorong para bawahannya untuk belajar menghargai waktu sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”, 4,16 “Pimpinan saya mampu memberikan kepercayaan kepada para bawahannya “ dan 4,14 “Pimpinan saya dapat memberikan motivasi kepada para bawahannya untuk menyelesaikan tugas dengan penuh semangat” Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan PT.PLN Unit Induk Wilayah NTB puas akan kepemimpinan yang berada pada kantor Hal ini dapat dijelaskan oleh kuesioner yang menyatakan bahwa motivasi, dorongan, perhatian, trobosan baru yang diajarkan dan kebutuhan karyawan terpenuhi dengan itu kepemimpinan dalam PT.PLN Unit Induk Wilayah NTB berpengaruh.

Menurut (Sutrisno, 2010: 213) kepemimpinan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan untuk menggerakkan orang lain agar mampu mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain. Menurut Firmansyah & Mahardika, (2018: 195) kepemimpinan merupakan salah satu dari fungsi manajemen dalam mengarahkan, memotivasi serta mengawasi orang lain ketika sedang melakukan tugas – tugas yang telah ditetapkan sehingga dapat tercapainya sasar dan target dari tugas – tugas tersebut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung & Frinaldi, 2023) menyatakan bahwa Kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kebahagiaan pekerja di tempat kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

### **Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Pekerjaan**

Hasil uji SPSS menunjukkan nilai F hitung adalah 22.678 ( $F_{tabel}$  dilihat pada baris  $49 - (4 - 1) = 46$  dan kolom  $(4 - 1 = 3)$  (jumlah variabel total - jumlah variabel dependen) Nilai F tabel baris 46 kolom 3 ialah 2.81 yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22.678 > 2.81$ ) dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ ). Dengan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa **H<sub>4</sub> diterima** yang artinya bahwa *work life balance*, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Hasil olah data, diketahui rata-rata seluruh item pernyataan setiap variabel berada pada kategori baik dan tinggi dengan skor rata – rata kepuasan kerja 4.07 dengan item pernyataan tertinggi 4,24 “Rekan kerja diperusahaan mendukung pekerjaan yang saya lakukan “, 4,22 “Saya merasa puas terhadap sikap dan perilaku dari rekan kerja saya” dan “Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan” dimana hal ini

menunjukkan bahwa jika semua variabel digabungkan secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian ini juga sejalan dengan *grand theory* pertukaran sosial, yang dimana ketika karyawan sudah di perlakukan baik oleh organisasi maka karyawan tersebut akan berbalas budi terhadap organisasi yang akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

Maka dari itu, melalui pendekatan uji simultan, PT.PLN Unit Induk Wilayah NTB mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang bagaimana variabel- variabel tersebut berkaitan satu sama lain dalam konteks sikap kepuasan kerja.

#### 4. Kesimpulan

*Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN Unit Induk Wilayah NTB. Artinya semakin baik *work life balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah NTB. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT.PLN Unit Induk Wilayah NTB. Positif dan tidak signifikan memiliki arti semakin baik lingkungan kerja, maka kecenderungan kepuasan kerja akan meningkat. Meskipun ada kecenderungan hubungan positif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat. Kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Wilayah NTB. Positif dan signifikan artinya kepemimpinan memiliki arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kepemimpinan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT.PLN Unit Induk Wilayah NTB. *Work life balance*, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN Unit Induk Wilayah NTB.

#### Referensi

1. Ardista, R. (2021). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT . Langit Membiru Wisata Bogor*. 6(1), 38–49.
2. Dewi Shabrina, & Ika Zenita Ratnaningsih. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Petani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32.
3. Endeka, R. F. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu*. 1(5), 436–440.
4. Febriani Selvia Devi Safitri, & Agus Frianto. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *Journal Of Business and Innovation Management*, 4(1), 1–13.
5. Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
6. HAREFA, D. (2020). pengaruh representasi guru ipa fisika atas lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja guru sma di kab nias selatan. *JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT*, 8(3).
7. Muhammad, A., & Kessi, F. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(1), 233–246.
8. Saputra, A. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 7(1), 2–12.
9. Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan pt. petani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32.
10. Sugiono, Noerdjanah, & Afrianti, W. (2021). *Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation*. 55–61.
11. Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenda Media Group.
12. Tanjung, A., & Frinaldi, A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja*. 8(2).