ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i6.4252

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) INDONESIA POWER UNIT BISNIS PEMBANGKITAN OMBILIN DI SAWAHLUNTO

The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction Among Employees of PT PLN (Persero) Indonesia Power Generation Business Unit Ombilin in Sawahlunto

Yuda Septiadi Hendra & Free Dirga Dwatra
Universitas Negeri Padang
yudaseptiadihendra@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Nov 1, 2024	Nov 15, 2024	Nov 27, 2024	Dec 3, 2024

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work life balance on employee job satisfaction at PT. PLN Indonesia Power Ombilin Generation Business Unit in Sawahlunto. This research uses quantitative correlational methods. The population in this study were employees of PT. PLN Indonesia Power Ombilin Generation Business Unit in Sawahlunto. The sampling technique in the research used a saturated sample technique with a total of 89 respondents. The instrument in this study used the work life balance scale by Fisher et al. (2009) which was then adapted from the scale compiled by Gunawan (2019). Job satisfaction was measured using the Luthans (2006) scale which was then adapted from the scale compiled by Elvani (2019).

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Data was collected by distributing questionnaires online using Google forms, then the data was processed using simple linear regression analysis with the help of IBM SPSS 20. Hypothesis test results showed significant results of 0.160 > 0.05, which means there is no influence of work life balance on employee job satisfaction. PT. PLN Indonesia Power Ombilin Generation Business Unit in Sawahlunto. This means that the higher the work life balance will not affect the level of employee job satisfaction. This shows that Ha is rejected and H0 is accepted.

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganilisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto. Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah responden 89 orang. Instrument pada penelitian ini menggunakan skala *work life balance* oleh Fisher et al, (2009) yang kemudian diadaptasi dari skalal yang disusun oleh Gunawan, (2019). Kepuasn kerja diukur menggunakan skala Luthans (2006) yang kemudian diadaptasi dari skalal yang disusun oleh Elvani, (2019)Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuisoner secara *online* menggunakan google formulir, selanjutnya data diolah menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan IBM SPSS 20. Hasil uji hipotesis menunjukan hasil signifikan 0,160 > 0.05 yang berarti tidak terdapat penagruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto. Artinya semakain tinggi *work life balance* tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasn kerja karyawan. Hal ini menunjukan Ha ditolak dan H0 diterima.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era modern yang penuh dengan tuntutan dan tekanan, banyak pekerja mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Fenomena ini merupakan hasil dari berbagai faktor kompleks yang berakar dalam dinamika kerja dan perubahan sosial Perusahaan perlu memperhatikan target dari tiap-tiap divisi, pekerjaan mendadak dengan tuntutan penyelesaian kerja jangka waktu singkat membuat karyawan merasa kurang puas dan kurang nyaman, yang berujung kepuasan kerja menurun (Hasyim, 2020). Pekerja yang merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan cenderung mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Ketidakpuasan ini tidak hanya memengaruhi motivasi dan kinerja individu, tetapi juga dapat memicu tingkat absensi yang tinggi yang meningkat dalam organisasi. Tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memiliki dampak sosial dan ekonomi yang signifikan.

Menurut (Febriani, M et al., 2020) Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dimana seorang karyawan merasa senang dan menyukai pekerjaannya. Seseorang akan mencapai kepuasan apabila seluruh kebutuhannya terpenuhi baik secara finansial maupun non-finansial. Seorang karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila semua kebutuhannya telah terpenuhi. Ketika semua kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka timbulah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan karyawannya, maka timbulah ketidakpuasan kerja dalam diri karyawan tersebut.

Menurut Luthans pemenuhan ketidakpuasan kerja harus dilakukan terlebih dahulu, karena dianggap sebagai pemenuhan kebutuhan dasar dalam pekerjaan, setelah ketidakpuasan terhadap pekerjaan terpenuhi, barulah hal-hal mengenai kepuasan kerja dapat diberikan (Pratiwi & Riyono, 2017). Menurut survei yang dilakukan oleh jobstreet.com pada bulan Oktober 2014 mengatakan bahwa 73% karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Sebesar 85% mengaku bahwa responeden tersebut tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Survei jobstreet.com bahkan menyebutkan bahwa 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Keseimbangan yang baik dalam pekerjaan dan kehidupan dapat memainkan peran fenomenal dalam pencapaian tujuan pribadi dan profesional (Mubarak, 2021).

Yulianda & Munthe, (2024) mengatakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah mereka akan bekerja dengan perilaku yang negatif seperti, bermalas-malasan, tidak disiplin, bekerja setengah hati. Hal tersebut sangat berpengaruh untuk perusahaan atau organisasi tersebut. Perilaku kinerja yang rendah ditunjukkan adalah perilaku bolos kerja, absensi, terlambat bekerja, bekerja seadanya, tugas-tugas yang tertunda, kurangnya komunikasi dan kerjasama dengan atasan dan karyawan lainnya (Tentama, 2015)Oleh karena itu perusahaan atau organisasi juga harus memperhatikan tentang kepuasan kerja setiap karyawannya baik secara internal mau eksternal.

Schultz menyatakan bahwa salah satu faktor individu seperti masa kerja berpengaruh pada kepuasan kerja (Anggriawan, 2012). Pernyataan ini sejalan dengan temuan penelitian (Zein et al., 2016) yang menunjukkan bahwa peningkatan usia pekerja menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain usia, jenis kelamin juga memengaruhi kepuasan karyawan (Migyal, 2019). Penelitian oleh Shafira & Listiara, (2017)) mencatat adanya hubungan antara masa

kerja dan kepuasan kerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan juga diidentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Burt dalam Fortuna, (2016). Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tupamahu et al., (2022) yang menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Luthans menekankan bahwa kelelahan bekerja merupakan faktor yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja (Setivana, 2013). Pernyataan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhastary, (2020) yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kelelahan dalam bekerja yang terkait dengan pekerjaan, dan peningkatan kelelahan bekerja mengakibatkan penurunan kepuasan kerja.

Karyawan dalam kesehariannya tidak akan lepas dari masalah dalam pekerjaanya. Pada hasil wawancara pada tanggal 7 Mei 2024 dengan dua karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin di Sawahlunto, terungkap bahwa karyawan teknis menghadapi jadwal kerja yang padat dengan 6 hari kerja dan 1 hari libur, namun harus standby 24 jam dan menghadapi tuntutan kerja yang banyak serta deadline yang ketat. Mereka menghadapi tantangan seperti ketidaksepakatan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, tuntutan kerja yang tinggi dari atasan, serta masalah teknis yang terus muncul kembali meskipun sudah diperbaiki sebelumnya. Di sisi non-teknis, karyawan memiliki jadwal 5 hari kerja dengan 2 hari libur, tetapi jumlah tenaga kerja tidak mencukupi, seperti di bidang keuangan yang seharusnya memiliki 4 karyawan namun hanya ada 2. Hal ini menambah tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh sedikit jumlah karyawan, memaksa mereka untuk membawa pekerjaan ke rumah dan mengganggu waktu pribadi mereka yang seharusnya untuk keluarga.

Dari permasalahan di atas, mereka juga mengatakan bahwa waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan lebih banyak dari pada waktu pribadinya. Ketika seorang karyawan merasa terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, mereka mungkin merasa stres dan tidak memiliki waktu untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga atau mengejar hobi, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan kepuasan dalam kehidupan secara keseluruhan. Selain itu, kurangnya fleksibilitas dalam jadwal kerja juga dapat menjadi masalah. Jika seorang karyawan tidak memiliki kontrol atas waktu mereka di luar jam kerja, misalnya jika mereka sering harus bekerja lembur atau jika jadwal kerja mereka tidak sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka, hal ini dapat menyulitkan mereka untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akibatnya, mereka mungkin merasa terkekang dan

kurang puas dengan pekerjaan mereka. Fenomena pada hasil wawancara di atas menggambarkan bahwa karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto mengalami permasalahan *work life balance.*

Work life balance adalah kondisi di mana pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dapat berjalan sejalan tanpa saling mengganggu (Muthukumar et al., 2014). Jika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan tidak tercapai, dapat menyebabkan masalah seperti stres, masalah kesehatan, gangguan hubungan, atau kesulitan berkomunikasi dengan orang di luar pekerjaan, seperti orang tua dan anak yang tidak dapat berkumpul lagi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan adalah situasi di mana pekerja dapat mencapai keseimbangan yang memuaskan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka (Harini et al., 2019)

Schermerhorn menyampaikan bahwa *work life balanace* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Ramadhani, 2013) Sedangkan menurut Fisher et al, (2009) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan sebagai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi seseorang. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang bisa mendukung dalam meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa *work-life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja pada dasarnya berasal dari diri pribadi karyawan yang merasakannya langsung apakah sudah merasa setara atau lebih baik kehidupan kerja maupun kehidupan pribadinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Elpanso & Saputra, (2024)ditemukan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Endeka, R. F. et al., (2020)yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja kerja karyawan. Sehingga dengan adanya hal tersebut, peneliti ingin mengetahui tingkat *Work Life Balance* dan kepuasan kerja, serta pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto.

METODE

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya berupa angka, kemudian data tersebut akan dianalisis menggunakan teknik statistik. populasi dan sampel pada penelitian ini adalah Pegawai di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di

Sawahlunto dengan jumlah sampel dalam penelitian ini 89 pegawai. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Teknik *non-probability sampling* yang dipilih adalah sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel karena kurang dari 100, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Pelaksanaan penelitian dilakukan mulai dari tanggal 30 September sampai dengan tanggal 10 Oktober 2024. Pengumpulan data dilakukan secara *online* melalui google formulir . kuesioner tersebut disebarkan melalui media sosial , seperti *WhatsApp* yang dikirimkan kepada karyawan. Setelah jumlah responden yang diperlukan telah tercapai, peneliti menutup akses pengisian kuisoner melalui gform dan data yang telah didapatkan akan diolah atau dianalisis menggunakan IBM SPSS 20. untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini.

Pada penelitian ini skala Kepuasan Kerja dan Skala *Work Life Balance* Merupakan instrumen dalam penelitian ini. Skala *work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini dari Fisher et al, (2009) yang sudah diadaptasi dari skala yang disusun oleh Gunawan, (2019). Alat ukur ini memiliki nilai koefisien Reliabilitas sebesar 0,976. Skala kepuasan kerja ini menggunakan skala dari Elvani, (2019) yang dikembangkan dengan nilai reliabilitas sebesar 0,914.

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganilisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto.

Table 1. Gambaran Subjek Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
25 - 30	**33**	**37,08%**
31 - 36	**29**	**32,58%**
37 - 42	**14**	**15,73%**
43 - 48	**5**	**5,62%**
49 - 54	**7**	**7,87%**
55 – 60	**1**	**1,12%**
Total	**89**	**100%**

Table 2. Gambaran Subjek Berdasarkan Devisi/Jabatan

Devisi/Jabatan	Jumlah	Persentase
Bagian Teknik	64	72,41%
Bagian Non Teknik	25	27,59%
Total	**89**	**100%**

Table 3. Gambaran Subjek Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Menikah	81	91,01%
Belum menikah	8	8,99%
Total	**89**	**100%**

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa penyebaran kuesioner berada pada rentang usia responden 25 – 60 tahun, yang mana responden dengan rentang usia 25 – 30 tahun lebih banyak berpatisipasi pada pengisian kuesioner ini sebanyak 33 orang responden. Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa rentang devisi/jabatan pada bagain teknik berjumlah 64 orang responden dan pada bagian non teknik berjumlah 25 orang responden. Pada tabel 3 juga dapat diketahui bahwa rentang status pernikahan terdapat 81 orang responden yang sudah menikah dan 8 orang responden yang sudah menikah.

Table 4. Skor Hipotetik dan Skor Empiris Skala *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empiris			
	Min	Max	Mean	Sd	Min	Max	Mean	Sd
Work Life Balance	17	85	51	11,3	43	66	52	4,5
Kepuasan Kerja	29	116	72,5	14,5	68	82	75,9	2,5

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa mean empiris varibel *work life balance* lebih besar dari mean hipotetiknya, yaitu 52 berbanding 51. Kemudian mean empiris variabel kepuasan kerja lebih besar dari mean hipotetiknya, yaitu 75,9 berbanding 72,5. Berdasarkan perbandingan tersebut, maka dapat dapat dikatakan bahwa skor yang diprediksikan alat ukur lebih rendah dari pada skor variabel dari sampel setelah dilakukan penelitian. Artinya, subjek dalam penelitian ini memiliki *work life balance* dan kepuasn kerja cendarung tinggi dari dugaan.

Table 5. Kategorisasi Data Varibel *work life balance*

Perolehan Skor	Kategori	Subjek	
		F	(%)
57≤X	Tinggi	13	14,61%
48 ≤ X < 57	**Sedang**	62	69,66%
X<48	Rendah	14	15,73%
	Jumlah	**89**	**100%**

Berdasarkan hasil tabel 5 diketahui bahwa dari total 89 responden, sebanyak 13 orang responden berada pada kategori tinggi dengan persentase 14,61%. Kemudian sebanyak 62 orang responden berada pada kategori sedang dengan persentase 69,66%. Selanjutnya sebanyak 14 orang responden berada pada kategori rendah dengan persentase 15,73%. Berdasrkan pemaparan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto cenderung memiliki tingkat work life balance pada kategori sedang.

Tabel 6 Kategorisasi Data Variabel Kepuasan Kerja

Perolehan Skor	Kategori	Subjek	
		F	(%)
79≤Y	Tinggi	12	13,48
73 ≤ Y < 79	**Sedang**	75	84,27
Y<79	Rendah	2	2,25
	Jumlah	**89**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa melalui 89 responden, sebanyak 2 orang responden berada pada kategori rendah dengan persentase 2,2%. Kemudian, sebanyak 75 berada pada kategori sedang dengan persentase 26,6% dan sebanyak 12 orang responden berada pada kategori tinggi dengan persentase 84,27%. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto memiliki tingkat kepuasn kerja pada kategori sedang.

Tabel 7 Uji Linearitas

	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig	Keteragan
Deviation From Linearity	162.400	19	8.574	1.460	.131	**Linear**

Pada tabel 4.10 dapat dilihat nilai *significant deviation from linearity* sebesar 0,131 yang mana > 0,05. Artinya, data variabel work life balance dan kepuasan kerja pada peelitian ini memiliki hubungan yang linear.

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients

Model	Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Eror	Beta		
(Constant)	71.639		3.074	23.308	.000
Totalx1	.083		.059	.150	.160

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Menurut hasil pengambilan Keputusan, jika nilai Sig.<0,05 maka H0 di tolak dan Ha diterima dan begitu sebaliknya, jika Sig. > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak. Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. >0,05 maka hal ini menandakan H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, tidak terdapat penagruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganilisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai *job satisfaction* atau kepuasan kerja akan sebesar 71.639 apabila nilai dari *work-life balance* adalah 0. Hal ini berarti bahwa setiap satu unit kenaikan kepuasan kerja, *work-life balance* akan meningkat sebesar 0,083. Pengaruh positif dapat dilihat antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja karena diperolehnya nilai positif pada koefisien regresi. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi atau semakin *work-life balance*, seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimilikinya. Meskipun begitu, penelitian ini mendapati hasil H0 diterima dan Ha ditolak karena tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini menunjuka bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh orientasi kerja kerja keryawan

yang menjadi partisipan penelitian, dimana mereka lebih berfokus pada aspek pekerjaan. Dengan kata lain, meskipun ada ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan tetap merasa puas selama gaji, tunjangan, promosi, dan faktor lain dalam pekerjaan yang mana keuntungan lain tetap terpenuhi dengan baik. Kondisi ini membuat mereka tidak terlalu memedulikan ketidakseimbangan tersebut karena mereka masih merasakan manfaat dari pekerjaan yang dijalani.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilkaukan oleh Endeka et al. (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja kerja karyawan, namun *work life balance* yang menjadi pengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini dikarenakan *work life balance* yang diterima oleh setiap karyawan tidak menajdi faktor utama yang membuat karyawan menjadi puas dalam bekerja. Penelitian ini juga sejalan dengan Lumunon et al., (2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja kerja karyawan, namun *work life balance* yang menjadi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga di perkuat dengan hasil penelitian yang lain juga meunjukan bahwa *work life balance* secara langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena karyawan yang menjadi partisipan dalam penelitian kami berorientasi pada pekerjaan. Artinya, meskipun keadaan atau kondisi antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja tidak seimbang, tetapi gaji, tunjangan, promosi, dan aspek pekerjaan lainnya baik-baik saja, maka mereka tidak akan terpengaruh atau tidak mempedulikan ketidakseimbangan yang terjadi antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya (Maharani, C. et al., 2023)

Fisher et al, (2009) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan sebagai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi seseorang. Hill et al. (2017: 2) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan sebagai sejauh mana seseorang dapat secara bersamaan menyeimbangkan tuntutan emosional, perilaku, dan waktu baik dari pekerjaan berbayar maupun tanggung jawab pribadi dan kelaurga (Nafis & Chan, 2020).Pada aspek *work life balance* secara keseluruhan karyawan cenderung memiliki tingkat *work life balance* pada kategori sedang. Hal ini dapat membuktikan bahwa *work life balance* pada karywan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto karyawan masih dapat menangani tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Schabracq, et al., (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* pada karyawan adalah (a) karakteristik kepribadian (*personality characteristics*) (b) Karakteristik keluarga (*Family characteristics*) (c) karakteristik Pekerjaan (*Job characteristics*) (d) sikap (*attitude*). Meskipun hasil

penelitian menujukan bahwa tidak ada pengaruh antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto, hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyoroti kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan. Dalam industri yang sangat dinamis dan kompetitif merujuk pada sektor bisnis yang mengalami perubahan cepat, faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, finansial, sosial, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memainkan peran signifikan dalam membentuk kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

Oleh karena itu penting bagi managemen Perusahaan seperti PLN tidak hanya fokus pada peningkatan *work life balance* semata, tetapi juga mempertimbangkan strategi yang lebih holistik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Misalnya, mereka dapat menerapkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja, program pengembangan diri yang komprehensif, atau meningkatkan saluran komunikasi antara manajemen dan karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, serta memberikan penghargaan yang adil atas kinerja karyawan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya bagi peneliti dan praktisi untuk terus mengembangkan pemahaman tentang hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian masa depan dapat lebih fokus pada faktor-faktor non-tradisional yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam berbagai sektor industri. Dengan demikian, hasil penelitian ini , meskipun menunjukan bahwa *work life balance* secara langsung tidak mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi industri dan arah penelitian yang dapat diambil untuk lebih memahami dinamika kompleks antara individu, pekerjaan, kehidupan pribadi, dan kepuasan kerja pada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto cenderung memiliki tingkat work life balance pada kategori sedang. Berdasarkan hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori sedang. Tidak ada Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto. Bagi penelitian

selanjutnya yang tertarik ingin melakukan penelitian ini, disarankan untuk lebih memperluas populasi penelitian agar memperoleh data yang lebih representatif dan generalisasi yang lebih kuat, Tidak hanya itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan teknik sampling probability sampling seperti cluster sampling atau stratified sampling agar pengambilan data lebih merata sehingga dapat menggeneralisir ke populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Anggriawan, D. A. (2012). *Hubungan Antara Leader Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Operasional.* Pt. Krakatau Steel (Persero) Tbk. https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old29/20312738-S43223-Hubungan%20antara.pdf

Bhastary, D. M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 160–170. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287

Elpanso, E., & Saputra, A.Y. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pelaku Pariwisata Sumatera Selatan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 11*(1), 202-212. https://journal-nusantara.com/index.php/J-CEKI/article/view/5642

Elvani, S. (2019). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung* . Skripsi. Lampung: Universitas Negeri Raden Intan.https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old29/20312738-S43223 Hubungan%20antara.pdf

Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Productivity, 1(5), 436*. *1*(5), 436. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/30806

FEBRIANI, M. R. (2021). *PENGARUH STRESS KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT TASPEN (PERSERO) INDONESIA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA). http://repository.unj.ac.id/17596/

Fisher, G. G. e. al. (2009). Beyond Work and Family A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Helath Psychology, 14*(4), 441-456. DOI:10.1037/a0016737

Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi, 18*(3), 366–375. https://doi.org/10.37721/je.v18i3.7

Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP, 8*(2), 88-94. https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05

Harini, S., Luddin, M. R., & H., . (2019). Work Life Balance, Job Satisfaction, Work Engagement and Organizational Commitment Among Lecturers. *In Journal of Engineering and Applied Sciences*, *14*(7), 2195– 2202. https://doi.org/10.36478/jeasci.2019.2195.2202

Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1*(2), 185–192. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7*(4). https://doi.org/10.35794/emba.7.4.2019.25410

Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual, 8*(1), 80-98. https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925

Mubarak, N. D. (2021). *Pengaruh Dimensi Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan Bank Btn Kantor Cabang Malang.* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya). https://repository.ub.ac.id/id/eprint/188110/

Muthukumar, M., Savitha, R., & Kannadas, P. (2014). . Work Life Balance. Global. *Journal of Finance and Management. Global Journal of Finance and Management, 6*(8), 827–832. https://www.ripublication.com/gjfm-spl/gjfmv6n9_04.pdf

Nafis, B., & Chan, A. (2020). *Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis,. 8*(1), 115-126. https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250

Pratiwi, V. R., & Riyono, B. (2017). Peran ketidakpuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan dengan stabilitas anchor sebagai moderator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP), 3*(1), 45-58. 10.22146/gamajop.42399

Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang.* https://shorturl.at/2WYHz

Schabracq, M. J, ., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook Of Work And Health Psychology. In The Handbook Of Work And Health Psychology. Second edition. https://www.al-edu.com/wp-content/uploads/2014/05/Handbook-of-Work-and-Health-Psychology-2Ed-2003.pdf*

Shafira, S., & Listiara, A. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Jurnal EMPATI, 6*(1), 396–400. https://doi.org/10.14710/empati.2017.15166

Sugiyono, P. D. (2019). *metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan).* Metode Penelitian Pendidikan.

Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip, 14*(1), 1–8. https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8

Tupamahu, N. I., Tewal, B., Trang, I., Trang, I., Ekonomi, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2022). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja , Stres Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Pt . Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo) The Influence Of Work-Life Balance , Work Stress , And Co. 10*(3), 436–446. https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42364

Yulianda, N., & Munthe, R. (2024). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah CPS Rantau Prapat. *PSIKOLOGIKA, 1*(1), 15-28.

https://kti.potensi-utama.org/index.php/PSIKOLOGIKA/article/view/1716

Zein, D. R., Setyaningrum, R., & Marlinae, L. (2016). Pengaruh Usia, Pendidikan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Di Pt. Cakrawala Putra Bersama. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia, 3*(2), 38–44. 10.20527/jpkmi.v3i2.2748