

## **Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UP3 BENGKULU**

**Edo Zulkarnain<sup>1</sup>, Juhaini Alie<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Indo Global Mandiri

edo.zulkarnain868@gmail.com<sup>1</sup> juhaini@uigm.ac.id<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work-life balance, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu. A quantitative research approach was employed using questionnaires as the data collection method. The population consisted of 126 employees, and a saturated sampling technique was applied. Data were analyzed using multiple linear regression after passing classical assumption tests. The results indicate that work-life balance, work motivation, and job satisfaction individually have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also significantly influence employee performance, with job satisfaction being the most dominant factor. The findings suggest that improving employee performance requires an integrated human resource management strategy that supports work-life balance, enhances motivation, and ensures job satisfaction.*

**Keywords : Work-Life Balance, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, PLN**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu sebanyak 126 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah melalui uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif.

**Kata kunci : Work Life Balance, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PLN.**

## **PENDAHULUAN**

PT PLN (Persero) Bengkulu adalah unit operasional dari PT PLN (Persero), perusahaan milik negara yang bertanggung jawab atas penyediaan listrik di wilayah Provinsi Bengkulu. PT PLN (Persero) Bengkulu ini memiliki 10 (sepuluh) Unit Layanan yang tersebar di 9 (sembilan) Kabupaten/Kota. Unit ini berkomitmen untuk menyediakan pasokan listrik yang andal dan berkualitas bagi masyarakat setempat.

Masalah *work-life balance* terlihat dari tingginya beban kerja yang tidak sebanding dengan waktu luang yang dimiliki karyawan, yang mengakibatkan stres dan kelelahan fisik serta mental. Banyak karyawan yang merasa terjebak dalam rutinitas kerja yang padat, dengan sedikit kesempatan untuk beristirahat atau menghabiskan waktu bersama keluarga, sehingga kualitas hidup mereka terganggu. Kondisi ini tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga menyebabkan ketidakpuasan yang berkepanjangan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka (hasil observasi terhadap karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu).

Motivasi kerja karyawan juga terganggu karena kurangnya penghargaan terhadap prestasi dan kesempatan pengembangan karier yang terbatas. Hal ini membuat karyawan merasa kurang dihargai dan kehilangan semangat untuk mencapai target atau memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, ketidakjelasan jalur karier dan minimnya peluang untuk pelatihan atau peningkatan kompetensi semakin memperburuk situasi, mengurangi dorongan intrinsik mereka untuk bekerja lebih keras (hasil observasi terhadap karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu).

Kepuasan kerja karyawan terpengaruh oleh faktor lingkungan kerja yang tidak kondusif dan komunikasi internal yang kurang efektif. Banyak karyawan yang merasa tidak dihargai dalam interaksi sehari-hari, baik oleh rekan kerja maupun atasan. Faktor ketidakpastian dalam struktur organisasi, kurangnya dukungan manajerial, serta komunikasi yang tidak transparan membuat mereka merasa terisolasi dan kehilangan rasa keterikatan terhadap perusahaan (hasil observasi terhadap karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu).

Di banyak negara, tuntutan untuk mencapai kinerja tinggi di tempat kerja sering kali berbenturan dengan kebutuhan individu akan waktu berkualitas di luar pekerjaan. Konflik ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh banyak orang dalam menyeimbangkan antara produktivitas profesional dan kesejahteraan pribadi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka (Futri & Kustini, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain gaji dan tunjangan, kondisi fisik tempat kerja, peluang pengembangan karir, hubungan antar rekan kerja, serta penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja (Firli & Kuswinarno, 2024). Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan penghargaan yang

setimpal, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Begitu juga sebaliknya, jika mereka merasa tidak mendapatkan perhatian yang layak, kepuasan kerja mereka akan terganggu, yang berujung pada menurunnya motivasi dan kinerja (Yunita & Yansyah, 2024).

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengkaji lebih dalam tentang pengaruh work-life balance, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada bagaimana faktor-faktor tersebut berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan, serta bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, meningkatkan motivasi, dan memastikan kepuasan kerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara ketiga faktor tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik di PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis "Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu". Pendekatan ini dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik. Penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner terhadap responden yang berada di wilayah kerja PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu.

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah kerja PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu mencakup sepuluh Unit Layanan Pelanggan tersebar. Lokasi penelitian dipilih karena representasinya yang mencerminkan karakteristik pegawai terkait dengan work life balance, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan di lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan selama lima bulan pada periode Bulan Februari hingga Bulan Juni 2025. Waktu penelitian ini dipilih agar dapat memberikan gambaran yang relevan mengenai kondisi terkini di perusahaan, serta melihat sejauh mana work life balance, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu yang berjumlah 126 orang. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi. Berdasarkan teori di atas dan mengingat sampel dalam penelitian ini juga tidak terlalu besar maka peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yang berjumlah 126 karyawan (Sugiyono, 2019).

Tabel 1 Data Populasi Pegawai PLN

No	Jabatan	Jumlah
1	Manajer UP3	1
2	Asisstant Manager	6
3	Manajer ULP	10
4	SPV Dasar	54
5	Staff Generalis	55
<b>Jumlah</b>		<b>126</b>

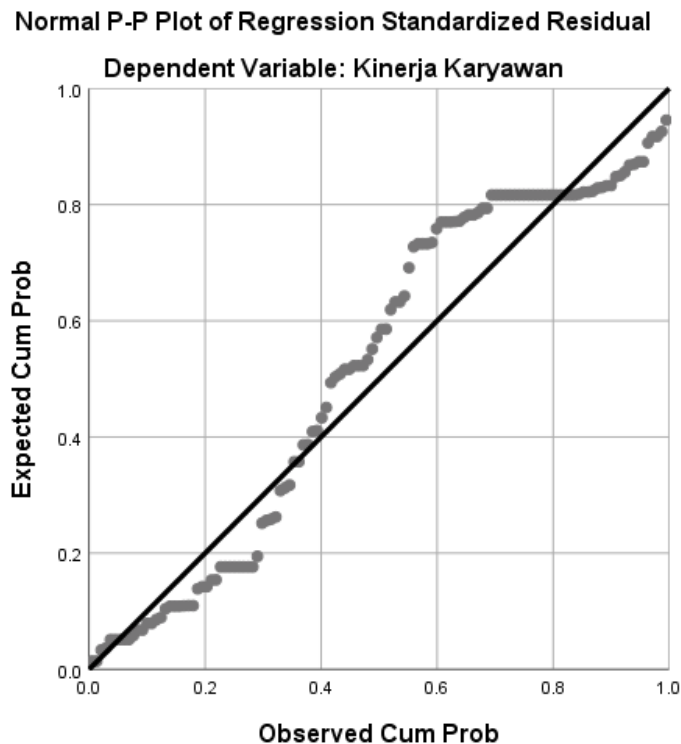
Sumber: DAPOK PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu 2025

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Penggunaan analisis statistik parametrik harus memenuhi asumsi data berdistribusi normal, sehingga perlu dilakukan pengujian normalitas data. Pengujian yang digunakan adalah metode grafik (Normal Probability Plot), apabila sebaran data pada grafik berada di sekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal berarti data berdistribusi normal.

Gambar 1 Data Uji Normalitas



Data menyebar di sekitar garis diagonal, dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat dinyatakan bahwa Data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen variabel).

**Tabel 2 Interpretasi Uji Multikolonieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	.836	1.197
	Motivasi Kerja	.882	1.134
	Kepuasan Kerja	.754	1.326

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Dari hasil hasil uji multikolonieritas dan hasil nilai VIF < 10 maka menunjukkan tiga variabel bebas tidak mengalami multikoleniaritas.

## Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk mengetahui apakah data terdapat autokorelasi atau tidak yaitu menggunakan uji statistic Q:Box-Pierce dan Liung Box. Kriteria ada tidaknya autokorelasi adalah jika jumlah lag yang signifikan lebih dari dua, maka terjadi autokorelasi, jika jumlah lag yang signifikan dua atau kurang dari dua, maka tidak terjadi autokorelasi. Atau dapat dilihat pada nilai probabilitas, jika prob > 0,05 tidak signifikan, jika prob > 0,05 maka signifikan.

**Tabel 3 Interpretasi Uji Multikolonieritas**

Model	Durbin-Watson
1	1.578

a. Predictors: (Constant), Penggunaan Medsos, Self-Efficacy, Pendidikan KWU

b. Dependent Variable: Minat Berwirausaha

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel di atas didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1.578 atau di bawah 2. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan 2, yakni  $-2 \leq 2$  maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah Uji Autokorelasi terpenuhi.

## Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik bahwa data layak untuk dilakukan uji regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persamaan regresi linear berganda. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4 Output uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.404	2.884		1.180	.240
	Work life balance	.149	.044	.248	3.346	.001
	Motivasi kerja	.190	.082	.168	2.322	.022
	Kepuasan kerja	.280	.063	.345	4.415	.000
	Kepuasan kerja	.280	.063	.345	4.415	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 3.404 + 0,149X_1 + 0,190X_2 + 0,280X_3 + e$$

Konstanta sebesar = 3.404 menunjukkan besarnya jika p pengaruh *work life balance*, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 bengkulu sama dengan 0, maka kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 bengkulu sebesar 3,404.

Variabel *work life balance* ( $X_1$ ), memiliki nilai sebesar 0,149. Hal ini menunjukkan besarnya 0,149 terhadap Kepuasan Pelanggan PT PLN (Persero) Up3 Palembang Ulp Sekayu, koefisien regresi bernilai positif memiliki makna bahwa *work life balance* memiliki pengaruh sebesar 0,149 terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 bengkulu.

Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), memiliki nilai sebesar 0,190. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 bengkulu, koefisien regresi bernilai positif memiliki makna bahwa motivasi belajar memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 bengkulu sebesar 0,190.

Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ), memiliki nilai sebesar 0,280. Hal ini

menunjukkan besarnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 bengkulu, koefisien regresi bernilai positif yang memiliki makna bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 bengkulu.

## Uji t

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian dilakukan dengan alat penguji signifikan t-test. Hal ini dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) variabel ada pengaruh *work life balance*, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 bengkulu.

**Tabel 5 Output uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.404	2.884		1.180	.240
	Work life balance	.149	.044	.248	3.346	.001
	Motivasi kerja	.190	.082	.168	2.322	.022
	Kepuasan kerja	.280	.063	.345	4.415	.000
	Kepuasan kerja	.280	.063	.345	4.415	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2025

H1. : Pengujian hipotesis yang ke 1 diajukan adalah berdasarkan tabel 4.7 di atas nilai t-hitung untuk variabel X1 (Work life balance) sebesar 33,46 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka X3 (Work life balance) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Up3 Bengkulu sehingga Ha4 diterima dan Ho3 ditolak

H2. : Pengujian hipotesis kedua diajukan adalah berdasarkan tabel 4.7 di atas nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X2), berpengaruh positif sebesar 23,22 dengan tingkat signifikan 0,022. Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka X2 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Up3 Bengkulu sehingga Ha2 diterima dan Ho2 ditolak.

H3. : Pengujian hipotesis yang ketiga diajukan adalah berdasarkan tabel 4.7 di atas nilai t-hitung untuk variabel X3 (kepuasan kerja) sebesar 44,15 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka X3 (kepuasan

kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Up3 Bengkulu sehingga  $H_a3$  diterima dan  $H_o3$  ditolak.

## Uji F

Untuk menjawab hipotesis H.4 (uji secara simultan), maka peneliti membutuhkan uji analisis data tersebut dengan yang biasa dikenal dengan uji F, Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan bantuan software SPSS 22.00 for windows diperoleh tabel Anova yang menunjukkan uji F statistik. Adapun hasil uji F pada tabel Anova dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 6 Uji F ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	992.217	3	330.739	53.947	.000b
	Residual	2016.476	1146	13.811		
	Total	3008.693	149			

- Dependent Variable : Kinerja Karyawan
- Predictors: (Constant), Work life balance, Motivasi kerja, Kepuasan

Sumber: Data diolah 2025

H4. : Pengambilan terhadap keputusan untuk pengujian hipotesis yang pertama diajukan adalah berdasarkan tabel 4.8 di atas, hasil analisis pada tabel di atas dapat diketahui bahwa ada pengaruh work life balance, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 Bengkulu dengan nilai Fhitung = 53.947 dengan signifikan 0,000, sehingga  $H_a1$  diterima dan  $H_o1$  ditolak..

## Uji R Square

Untuk mengetahui koefisien korelasi atau keeratan hubungan dan koefisien determinasi antara variable independen dengan variable dependen dapat dilihat pada table di bawah ini:

**Tabel 7 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,935a	.874	.869	2.4456

Sumber: Data diolah 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil ringkasan model regresi yang mengukur pengaruh variabel Work Life Balance, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan terhadap variabel dependen tertentu. Nilai R sebesar 0,935 menunjukkan

adanya korelasi yang sangat kuat antara keempat variabel independen tersebut dengan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,874 mengindikasikan bahwa 87,4% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh model, sementara sisanya sebesar 12,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,869 memperhitungkan jumlah variabel dalam model dan ukuran sampel, yang tetap menunjukkan tingkat kecocokan model yang sangat baik. Adapun Std. Error of the Estimate sebesar 2,456 menunjukkan seberapa besar kesalahan standar dalam memprediksi nilai variabel dependen; semakin kecil nilai ini, semakin akurat prediksi model.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 Bengkulu**

Berdasarkan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh sebesar 33,46% terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan kinerja pegawai. Persentase pengaruh ini cukup besar, mengindikasikan bahwa sepertiga dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh seberapa baik mereka mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dalam konteks perusahaan seperti PLN, yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab operasional tinggi, *work life balance* memainkan peran strategis dalam menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja individu.

Secara empiris, temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Salah satunya adalah studi oleh Haar et al. (2014) yang menemukan bahwa *work life balance* secara positif berkorelasi dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja (*job engagement*), dan kinerja karyawan. Dalam studi tersebut, karyawan yang merasa memiliki cukup waktu dan energi untuk menjalani kehidupan pribadi di luar pekerjaan cenderung lebih fokus, kreatif, dan termotivasi saat menyelesaikan tugas di tempat kerja. Hal ini relevan dengan lingkungan kerja di PT PLN UP3 Bengkulu, di mana tekanan operasional bisa sangat tinggi, sehingga kemampuan untuk mengelola waktu dan stres menjadi faktor kunci yang memengaruhi performa kerja.

Akhirnya, meskipun *work life balance* hanya menyumbang 33,46% terhadap variasi kinerja, angka ini tidak bisa diabaikan. Artinya, dua pertiga dari faktor-faktor lain juga turut berkontribusi, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier. Namun demikian, penting untuk menekankan bahwa keseimbangan hidup adalah fondasi yang mendukung aspek-aspek lainnya. Karyawan yang memiliki *work life balance* cenderung lebih siap secara fisik dan mental untuk menerima pelatihan, menjalin hubungan kerja yang positif, dan mengambil inisiatif yang berdampak pada performa. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM di PT PLN UP3 Bengkulu perlu mengintegrasikan pendekatan

holistik yang menggabungkan keseimbangan kerja-hidup sebagai komponen inti dari pengembangan kinerja karyawan.

## **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 Bengkulu**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu sebesar 23,225%. Angka ini menunjukkan bahwa hampir seperempat variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Ini merupakan kontribusi yang signifikan, mengingat kinerja merupakan hasil dari banyak faktor yang kompleks. Motivasi kerja dalam konteks ini dapat mencakup dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai target, menjalankan tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas dengan efektif. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan aspek motivasional guna menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Secara empiris, temuan ini sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu determinan utama dari kinerja karyawan. Ketika seorang pegawai memiliki dorongan untuk bekerja—baik karena insentif finansial, pengakuan, keamanan kerja, maupun pertumbuhan karier—maka ia akan cenderung bekerja lebih giat, lebih fokus, dan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Dalam konteks PT PLN UP3 Bengkulu, di mana pekerjaan mengharuskan karyawan untuk beroperasi di bawah tekanan dan ketepatan waktu tinggi, motivasi menjadi faktor krusial untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Akhirnya, walaupun pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja berada pada angka 23,225%, angka ini menunjukkan adanya kontribusi yang berarti dari aspek non-material terhadap hasil kerja pegawai. Ini menjadi bukti bahwa selain insentif finansial, faktor psikologis dan emosional juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan, PT PLN UP3 Bengkulu tidak cukup hanya fokus pada aspek teknis atau operasional, tetapi juga perlu memperkuat aspek-aspek yang berkaitan dengan dorongan internal karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi, perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berkomitmen dan berkinerja tinggi.

## **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 Bengkulu**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu

sebesar 44,15%. Angka ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Ini merupakan kontribusi yang sangat besar dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan sekadar aspek psikologis, tetapi juga merupakan elemen strategis yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari aspek lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hingga kepemimpinan, maka mereka akan bekerja dengan lebih antusias, loyal, dan penuh tanggung jawab.

Secara empiris, temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Locke (1976), yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Locke menyimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja, terutama karena karyawan yang puas lebih termotivasi dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dalam konteks PT PLN UP3 Bengkulu, yang merupakan perusahaan pelayanan publik, kepuasan kerja dapat berdampak langsung pada kualitas layanan kepada masyarakat. Karyawan yang puas cenderung memberikan pelayanan yang lebih cepat, akurat, dan sopan, yang pada akhirnya memperkuat reputasi dan kepercayaan publik terhadap perusahaan.

Akhirnya, meskipun masih ada 55,85% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, angka 44,15% ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu elemen kunci yang tidak dapat diabaikan dalam peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, PT PLN UP3 Bengkulu perlu terus mengukur dan mengevaluasi tingkat kepuasan kerja d.

pegawainya secara berkala melalui survei internal, forum diskusi, atau feedback langsung. Dengan pemahaman yang baik terhadap apa yang membuat karyawan puas, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong kinerja unggul secara berkelanjutan.

## **Pengaruh work life balance, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) UP3 Bengkulu**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa work life balance, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu sebesar 53,947%. Angka ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gabungan ketiga faktor tersebut. Ini merupakan kontribusi yang sangat besar dan menandakan bahwa ketiganya adalah indikator penting dalam membentuk dan menentukan kinerja karyawan di lingkungan kerja PLN. Dengan demikian, perusahaan perlu menempatkan perhatian serius terhadap aspek keseimbangan hidup, motivasi internal, dan kepuasan kerja karena terbukti memiliki peran signifikan dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, berkomitmen, dan berkinerja tinggi.

Secara empiris, temuan ini sejalan dengan banyak studi yang telah mengidentifikasi hubungan kuat antara variabel-variabel psikologis dan lingkungan kerja terhadap performa individu. Sebagai contoh, penelitian oleh Bakker & Demerouti (2007) dalam kerangka Job Demands-Resources Model menunjukkan bahwa kombinasi sumber daya pekerjaan seperti dukungan kerja, keseimbangan hidup, dan motivasi intrinsik mampu meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan. Dalam konteks PT PLN UP3 Bengkulu, beban kerja operasional yang cukup tinggi membutuhkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang holistik dan integratif agar mampu memaksimalkan potensi karyawan. Oleh karena itu, ketika work life balance, motivasi, dan kepuasan kerja difasilitasi dengan baik, maka karyawan lebih siap secara fisik dan mental dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Terakhir, meskipun 53,947% adalah kontribusi yang signifikan, tetap ada 46,053% faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, pelatihan, beban kerja, dan sistem reward. Namun demikian, work life balance, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan tiga pilar utama yang memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja produktif. Oleh karena itu, PT PLN UP3 Bengkulu disarankan untuk terus melakukan evaluasi dan pengembangan berkelanjutan terhadap ketiga aspek ini sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kombinasi pendekatan ini akan memperkuat fondasi sumber daya manusia dan menciptakan budaya kerja yang lebih adaptif, produktif, dan berdaya saing tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa work life balance, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu. Secara parsial, work life balance terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran-saran yang dianjurkan adalah sebagai berikut:

- 1) Pimpinan diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai dasar penyusunan kebijakan strategis sumber daya manusia dengan memperkuat work life balance, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penyeimbangan beban kerja, pemberian penghargaan berbasis kinerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta evaluasi berkelanjutan terhadap sistem reward dan punishment dengan

dukungan unit HR.

- 2) Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja, memelihara motivasi internal, dan menciptakan kepuasan kerja secara proaktif. Selain itu, karyawan perlu menjaga profesionalisme, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta aktif dalam pengembangan diri guna mendukung peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Penulis diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai pengalaman awal dalam mengembangkan kompetensi akademik dan praktis di bidang manajemen sumber daya manusia, serta sebagai bekal untuk penelitian lanjutan dengan tetap menjunjung tinggi objektivitas dan integritas akademik.
- 4) Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambah jumlah responden, variabel, dan lokasi penelitian, serta mempertimbangkan penggunaan metode dan model teoritik yang lebih beragam agar hasil penelitian semakin komprehensif dan memiliki relevansi praktis yang lebih tinggi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Guru IPS di SMP. *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 3(2), 290–302. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>
- Afna, N., & Anwar, H. (2022). Analisis beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 72–81. <https://core.ac.uk/download/pdf/542938715.pdf>
- Anggreana, D., Alamsyah, & Hendrasmo, I. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Plaju Ulu Kota Palembang di Tengah Pandemi Covid-19. *Parlemerter: Jurnal Studi Hukum Dan Administrasi Publik*, 1(3), 90–107.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal TADBIR PERADABAN*, 4(2), 404–419. <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Futri, S., & Kustini, K. (2022). The Effect of Work Stress and Work Family Conflict on

- Turnover Intention With Job Satisfaction As an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Sciences (IJoMS)*, 1(1), 1– 18. <https://doi.org/10.59066/ijoms.v1i1.31>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 269–273. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Halim, W., & Heryjanto, A. (2021). Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan Work-Family Conflict Terhadap Life Satisfaction.
- Hendartho, D. (2024). Motivasi dan Prospeknya dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Tinjauan Literatur ( Motivation and its Prospects in Improving Organizational Performance : A Literature Review ). *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 7(1), 28–38. <https://doi.org/10.31334/transparansi/>
- Herman, H., & Didin. (2020). The influence of work motivation, job satisfaction and work discipline on employee performance in the regional secretariat of Maros district. *Jurnal Administrare*, 7(1), 207. <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.14777>
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang*, 5(2), 1–9. <https://doi.org/10.14341/cong23-26.05.23-39>
- Musyawwir, Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Kimap*, 2(2), 443–458. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Nadhilah, M. K., Setiawan, M., & Susilowati, C. (2024). Research in Business & Social Science Work motivation and work-life balance on employee performance as mediated by job satisfaction. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 13(7), 239–253.
- Nani, N. S., Gobel, L. Van, & Thalib, T. (2023). Leadership of the Village Head in the Implementation of Duties and Functions of Ulobua Village Officials, Tibawa District, Gorontalo Regency. *Formosa Journal of Science and Technology*,

- 2(1), 319–334. <https://doi.org/10.55927/fjst.v2i1.2536>
- Norkhalisah, Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 276–280. <https://doi.org/10.55542/juiim.v6i1.979>
- Nurmillah, A. (2021). Pentingnya Work Life Balance di Era Digital. Kemenkeu. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13846/Pentingnya-Work-Life-Balance-di-Era-Digital.html>
- Palma, I. D. F., Widiantara, I. M., & Sintadevi, N. P. R. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Le Meridien Bali Jimbaran. *Ganec Swara*, 17(3), 791. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i3.513>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- Pratiwi, Y. R. (2020). Burn Out dalam Bekerja dan Upaya Mengatasinya. Kemenkeu. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13618/Burn-Out-dalam-Bekerja-dan-Upaya-Mengatasinya.html>
- Putro, M. B. S., & Wajdi, F. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Work Ethic On Employee Performance Employee Performance With Job SaAsfacAon As An Intervening Variable Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interv. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2651–2659. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 60–71. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2841>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver

- Kris Bandung. Jurnal EMA, 8(1), 66.  
<https://doi.org/10.51213/ema.v8i1.318>
- Safinska, S. P., Sumartik, S., & Febriansah, R. E. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1456–1480.  
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11710>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.  
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sanjaya, M., & Indrawati, L. (2023). the Influence of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Commitment on Employee Performance. *Research In Management and Accounting*, 6(1), 11–20.  
<https://doi.org/10.33508/rima.v6i1.4538>
- Sholihah, H., Karomah, N., Sari, H., & Triiswanto, D. (2024). Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Evaluasi Dan Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia ( SDM ) Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. 2, 115–119.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Sutoro, M. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1424–1435.  
<https://journalpedia.com/1/index.php/dkms/article/view/1851%0Ahttps://journalpedia.com/1/index.php/dkms/article/download/1851/1883>
- Toumahuw, N. Y. (2020). The Influence of Work Motivation and Job Training on Job Satisfaction and Employee Performance (Literature Review of Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 5(2), 388–401.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. . (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–348.
- Wahyuni, P. (2022). Evaluasi Pelaksanaan Tugas Lurah Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat di Kelurahan Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. *Juhanperak*, 885–906.
- Wahyuningrum, S., Hartono, S., & Wahyuningsih, D. W. (2024). Pengaruh Work Life Balance , Motivasi Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Yasyfin Darussalam Gontor Ponorogo. *Journal of Education*,

07(01), 1973–1982.

- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik*, 2(12).
- Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asri Putri, A. P. (2020). Identification of Work-Life Balance Dimensions in Millennial Generation Employees in the Banking Sector. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143.
- Wijaya, B., & Dewi, R. (2022). Pengaruh Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Minimarket Alfamart Kota Lhokseumawe. *Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(2), 189. <https://doi.org/10.29103/njiab.v5i2.8302>
- Wismawan, M. H., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 887–892.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yunita, H., & Yansyah, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 892–902. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1003>