

**Pengaruh *Pay Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development*,
Worklife Balance dan *Workload* Terhadap *Job Satisfaction* Pegawai di PT
PLN (Persero) UID Suluttenggo**

Roman Kanta Sting Ruminggo, Zoel Hutabarat
Universitas Pelita Harapan
roman.ruminggo@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of Pay Satisfaction, Supervisor Support, Career Development, Worklife Balance and Workload on Job Satisfaction. In this research, the cross-sectional method was used to obtain quantitative data from questionnaires distributed online. The questionnaire was taken and modified based on existing questions from previous literature. Data was obtained from 206 respondents who were members of the population who were organic employees at PT PLN (Persero) UID Suluttenggo using probability sampling techniques. The data was then analyzed using Smart PLS4 software. The research results show that there is a positive relationship between Pay Satisfaction, Supervisor Support, Career Development and Worklife Balance on Job Satisfaction, but Pay Satisfaction does not show a significant relationship. Meanwhile, Workload was found to have a negative effect on Job Satisfaction. The results of this research provide managerial implications that will help companies increase job satisfaction. There are several limitations to this research, so it is followed by recommendations for further research.

Keywords: *pay satisfaction, supervisor support, career development, worklife balance, workload, job satisfaction.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Pay Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development*, *Worklife Balance* dan *Workload* terhadap *Job Satisfaction*. Dalam penelitian ini, metode *cross-sectional* digunakan untuk memperoleh data kuantitatif dari kuesioner yang disebar secara *online*. Kuesioner diambil dan dimodifikasi berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang sudah ada dari literatur sebelumnya. Data diperoleh dari responden yang berjumlah 206 orang yang adalah anggota populasi yang merupakan pegawai organik pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling*. Data kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Pay Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development* dan *Worklife Balance* terhadap *Job Satisfaction*, akan tetapi *Pay Satisfaction* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Sedangkan *Workload* ditemukan berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial yang akan membantu Perusahaan dalam meningkatkan *Job Satisfaction*. Terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini, sehingga diikuti dengan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

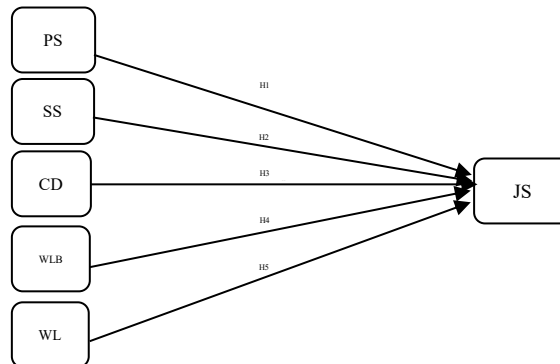
Kata Kunci: *pay satisfaction, supervisor support, career development, worklife balance, workload, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, selain infrastruktur kerja serta dukungan finansial yang memadai tentunya PT PLN (Persero) UID Suluttenggo membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan profesional untuk dapat menjalankan visi dan misi perusahaan. Keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi perusahaan sangat dipengaruhi oleh adanya talenta yang kompeten sehingga mampu menghadapi tantangan yang terus berubah. Untuk itu, organisasi perlu memiliki perencanaan karir yang terarah bagi setiap anggotanya, sehingga mereka dapat berkembang sesuai dengan harapan perusahaan serta tujuan pribadi. Dengan perencanaan karir yang jelas, karyawan dapat merencanakan jalur pengembangan mereka, mendapatkan pelatihan yang diperlukan, dan memastikan kesiapan untuk mengambil peran yang lebih besar atau lebih tinggi dalam organisasi. Hal ini tidak hanya mendukung kemajuan individu, tetapi juga membantu organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan talenta terbaik untuk mencapai kesuksesan bersama. Namun ditemukan minat dari beberapa pegawai yang siap dipromosikan menyatakan bahwa mereka cukup nyaman dan lebih memilih tetap berada pada posisinya saat ini. Tentunya hal ini dapat menjadi pekerjaan serius bagi pengelola SDM karena *talent* yang siap dipromosikan menjadi terbatas. Telah dilakukan wawancara kepada 10 (sepuluh) orang dan didapati bahwa sebanyak 60% orang pegawai kurang berminat untuk promosi ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Hal tersebut berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seorang pegawai. Menurut Siagian, (2019) tingkat kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyatakan kepuasan maupun ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Berdasarkan fenomena yang ada, penelitian mengenai pengaruh kepuasan gaji (*Job Satisfaction*), dukungan atasan (*Supervisor Support*), pengembangan karir (*Career Development*), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (*Worklife Balance*), serta beban kerja (*Workload*) terhadap kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo dianggap menarik untuk dibahas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari beberapa faktor kompensasi serta beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Responden yang terlibat berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 208 responden. Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dilakukan secara *online* lewat pengisian Google Form yang disebar lewat media sosial Whatsapp. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini merupakan pegawai tetap yang bekerja di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo mulai dari tingkat kantor induk, unit pelaksana dan sub unit pelaksana yang tersebar di 3 (tiga) provinsi yakni Provinsi Sulawesi Utara, Provinsi Sulawesi Tengah dan Provinsi Gorontalo. Karena anggota populasi sudah diketahui dan memiliki peluang yang sama untuk dipilih dalam sampel, untuk itu penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*.

Model Penelitian



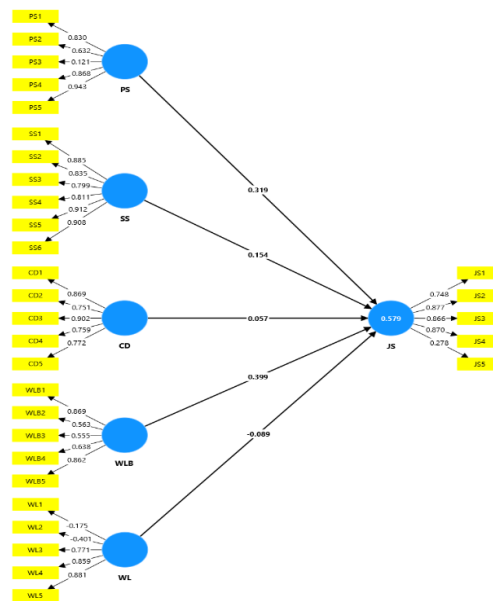
Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dimana setiap anggota populasi sudah diketahui dan memiliki peluang yang sama untuk dipilih dalam sampel. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang bisa memberikan peluang yang sama bagi semua anggota populasi untuk bisa dipilih ke dalam anggota sampel. Teknik pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ialah dengan melakukan *simple random sampling* yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner secara acak kepada pegawai organik di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan uji aktual, dilakukan uji studi pendahuluan terhadap 31 responden untuk mengevaluasi validitas indikator atau kuesioner yang diberikan. Tujuan dari uji pendahuluan ini adalah untuk mengetahui apakah responden mengerti mengenai pertanyaan yang disediakan.



Gambar 2. Outer Loading

Terdapat 8 (delapan) indikator dengan nilai *outer loading* kurang dari 0,7, namun hanya 4 (empat) indikator yang dieliminasi karena nilai *outer loading* kurang dari 0,4 (PS3, WL1, WL2 dan JS5). Menurut (Hair et al., 2017), jika indikator memiliki nilai >0,4 sd. <0,7 masih dapat dipertahankan. Jadi, total indikator yang memenuhi syarat menjadi 27 indikator yang dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indikator	Loading Factor	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Pay Satisfaction</i>	PS1	0,832	0,683
	PS2	0,631	
	PS4	0,868	
	PS5	0,943	
<i>Supervisor Support</i>	SS1	0,884	0,739
	SS2	0,836	
	SS3	0,801	
	SS4	0,812	
	SS5	0,911	
	SS6	0,906	
<i>Career Development</i>	CD1	0,868	0,662
	CD2	0,746	
	CD3	0,903	
	CD4	0,762	
	CD5	0,778	
<i>Worklife Balance</i>	WLB1	0,869	0,507
	WLB2	0,567	
	WLB3	0,547	

	WLB4	0,640	
	WLB5	0,865	
<i>Workload</i>	WL3	0,847	0,767
	WL4	0,881	
	WL5	0,899	
<i>Job Satisfaction</i>	JS1	0,769	0,714
	JS2	0,881	
	JS3	0,859	
	JS4	0,867	

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	CD	JS	PS	SS	WL	WLB
<i>CD</i>						
<i>JS</i>	0,548					
<i>PS</i>	0,857	0,626				
<i>SS</i>	0,800	0,614	0,674			
<i>WL</i>	0,402	0,426	0,509	0,342		
<i>WLB</i>	0,262	0,442	0,239	0,287	0,369	

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho c)
<i>PS</i>	0,850	0,894
<i>SS</i>	0,930	0,944
<i>CD</i>	0,877	0,907
<i>WLB</i>	0,819	0,831
<i>WL</i>	0,855	0,908
<i>JS</i>	0,866	0,909

Hasil uji validitas menunjukkan AVE menunjukkan angka HT/MT Ratio < 0,9, sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* >0,7, menandakan variabel sudah valid dan reliabel.

Analisa Deskriptif Variabel Pay Satisfaction

Tabel 4. Analisis Deskriptif

Indikator	Pernyataan	Min	Max	SD	Mean	Kategori
PS1*	Saya merasa upaya yang saya lakukan tidak sebanding dengan upah yang	1	5	1,123	3,701	Setuju

	diberikan oleh perusahaan					
PS2*	Saya merasa <i>Take home pay</i> yang saya terima di perusahaan ini kecil	1	5	0,992	3,836	Setuju
PS4	Dibanding perusahaan lain, saya puas dengan upah yang saya terima di perusahaan ini	2	5	0,764	4,209	Sangat Setuju
PS5	Saya merasa puas dengan perubahan kenaikan gaji saya	2	5	0,758	4,175	Setuju

Indikator dengan rerata tertinggi adalah PS4 dengan rerata sebesar 4,209, yang merupakan persepsi responden tentang kepuasan terhadap upah yang diterima dari perusahaan tempat ini bekerja sekarang dibandingkan dengan perusahaan lain. Indikator terendah adalah PS1 dengan rerata 3,701 yang menyatakan bahwa menurut responden upah yang diterima dari perusahaan telah sebanding dengan upaya yang mereka lakukan.

Analisa Deskriptif Variabel Supervisor Support

Tabel 5. Analisis Deskriptif

Indikator	Pernyataan	Min	Max	SD	Mean	Kategori
SS1	Atasan selalu membantu saya memperhatikan hasil pekerjaan saya	1	5	0,742	4,158	Setuju
SS2	Atasan tidak sungkan membantu ketika keluarga saya dalam keadaan kesulitan	1	5	0,903	3,684	Setuju
SS3	Atasan meyakinkan saya akan pentingnya peran dalam	1	5	0,714	4,164	Setuju

	pekerjaan yang saya lakukan					
SS4	Atasan bersedia mengajari ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	5	0,714	4,164	Setuju
SS5	Atasan cepat dalam memberikan informasi terbaru mengenai kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan	2	5	0,728	4,113	Setuju
SS6	Atasan saya mampu menjaga kerahasiaan hal-hal yang saya sampaikan kepadanya	2	5	0,744	4,073	Setuju

Indikator dengan rerata tertinggi adalah SS3 dan SS4 dengan rerata sebesar 4,164, yang merupakan persepsi responden tentang Atasan meyakinkan responden akan pentingnya peran dalam pekerjaan yang dilakukan, serta kesediaan atasan untuk mengajari ketika bawahannya mengalami kesulitan. Indikator terendah adalah SS2 dengan rerata 3,684 yang menyatakan bahwa menurut responden atasan tidak sungkan membantu ketika keluarga pegawai dalam kesulitan.

Analisa Deskriptif Variabel Career Development

Tabel 6. Analisis Deskriptif

Indikator	Pernyataan	Min	Max	SD	Mean	Kategori
CD1	Perusahaan memberi peluang kepada karyawan untuk pengembangan diri melalui pelatihan	1	5	0,830	3,989	Setuju
CD2	Perusahaan memberikan informasi yang lengkap mengenai jenjang karir yang	1	5	0,927	3,927	Setuju

	dapat dicapai dalam Perusahaan					
CD3	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir di Perusahaan	1	5	0,918	3,932	Setuju
CD4*	Karier saya di perusahaan ini tampaknya tidak menjanjikan.	1	5	1,131	3,644	Setuju
CD5	Saya merasa karir saya didukung untuk maju dalam Perusahaan	1	5	0,807	3,876	Setuju

Indikator dengan rerata tertinggi adalah CD1 dengan rerata sebesar 3,989, yang merupakan persepsi responden tentang perusahaan memberi peluang kepada karyawan untuk pengembangan diri melalui pelatihan. Indikator terendah adalah CD4 dengan rerata 3,644 yang menyatakan bahwa menurut responden karirnya di perusahaan tidak menjanjikan.

Analisa Deskriptif Variabel Worklife Balance

Tabel 7. Analisis Deskriptif

Indikator	Pernyataan	Min	Max	SD	Mean	Kategori
WLB1	Ada keseimbangan yang baik antara pekerjaan saya dan kesehatan pribadi saya.	1	5	0,904	3,599	Setuju
WLB2	Saya mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga saya	1	5	0,982	3,599	Setuju
WLB3	Perusahaan memberikan jadwal yang fleksibel dalam saya bekerja.	1	5	0,995	3,571	Setuju
WLB4	Jadwal kerja saya memberi saya cukup waktu untuk kehidupan pribadi/keluarga saya	1	5	1,092	3,328	Setuju
WLB5	Saya menerima dukungan dan pengakuan dari anggota keluarga	3	5	0,648	4,164	Setuju

indikator dengan rerata tertinggi adalah WLB5 dengan rerata sebesar 4,146, yang merupakan persepsi responden tentang dukungan dan pengakuan dari anggota

keluarga mereka. Indikator terendah adalah WL4 dengan rerata 3,328 yang menyatakan bahwa jadwal kerja memberi mereka cukup waktu untuk kehidupan pribadi.

Analisa Deskriptif Variabel Workload

Tabel 8. Analisis Deskriptif

Indikator	Pernyataan	Min	Max	SD	Mean	Kategori
WL3	Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah setiap Sore atau akhir pekan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan saya	1	5	1,195	3,243	Netral
WL4	Saya merasa kewalahan dengan tuntutan pekerjaan saya	1	5	1,022	2,638	Netral
WL5	Saya merasa beban kerja yang berat ini tidak akan membaik di masa depan.	1	5	1,116	2,605	Netral

Indikator dengan rerata tertinggi adalah WL3 dengan rerata sebesar 3,243, yang merupakan persepsi responden yang harus membawa pulang pekerjaan ke rumah setiap Sore atau akhir pekan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan. Indikator terendah adalah WL5 dengan rerata 2,764 yang menyatakan bahwa mereka merasa beban kerja yang berat ini tidak akan membaik di masa depan.

Analisa Deskriptif Variabel Job Satisfaction

Tabel 9. Analisis Deskriptif

Indikator	Pernyataan	Min	Max	SD	Mean	Kategori
JS1	Setiap hari saya antusias dengan pekerjaan saya	2	5	0,681	4,102	Setuju
JS2	Saya puas dengan pekerjaan saya sekarang	2	5	0,704	4,034	Setuju
JS3	Pekerjaan yang saya lakukan sekarang	1	5	0,957	3,740	Setuju

	sesuai dengan Passion saya.					
JS4	Saya menikmati setiap tanggungjawab yang diberikan kepada saya	2	5	0,673	4,198	Setuju

Indikator dengan rerata tertinggi adalah JS4 dengan rerata sebesar 4,198, yang merupakan persepsi responden tentang mereka menikmati setiap tanggung jawab yang diberikan. Indikator terendah adalah JS3 dengan rerata 3,740 yang menyatakan bahwa menurut responden tentang pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan *passion* mereka.

Pengujian Hipotesis

Bagian utama dalam analisis *inner model* atau model struktural pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai signifikansi dan koefisien pada hubungan antara variabel dalam model penelitian. Uji signifikansi berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya signifikansi pengaruh antar variabel model penelitian, sehingga penelitian tersebut dapat digeneralisir pada tingkat populasi. Pengujian ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* dan diolah dengan SmartPLS 4.0.9.2 (Ringle et. al., 2015; Memon et al., 2021).

Karena arah pengaruh hipotesis sudah dinyatakan dengan jelas bersifat positif atau negatif, maka uji statistik yang tepat adalah *one-tailed*. Dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan jika nilai *T-statistic* > T-tabel (1,645) pada tingkat signifikansi 5% (*alpha* = 0,05), sebaliknya jika *T-statistic* < T-tabel (1,645) maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel (Ringle et. al., 2015; Sarstedt et al., 2017). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengolahan data PLS-SEM untuk penentuan hasil uji hipotesis.

Tabel 10. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sampel (O)	T Statistic	P-Value	Hasil
<i>H1 : Pay Satisfaction → Job Satisfaction</i>	0,022	0,243	0,404	Tidak Didukung
<i>H2 : Supervisor Support → Job Satisfaction</i>	0,196	2,610	0,005	Didukung
<i>H3 : Career Development → Job Satisfaction</i>	0,157	1,924	0,027	Didukung
<i>H4 : Worklife Balance → Job Satisfaction</i>	0,392	4,794	0,000	Didukung
<i>H5 : Workload → Job Satisfaction</i>	-0,138	2,464	0,007	Didukung

Pengaruh Antara Variabel *Pay Satisfaction* Terhadap *Job Satisfaction*

Dari tabel di atas diketahui bahwa *t-statistic* untuk variabel *Pay Satisfaction* adalah 0,243 pada tingkat signifikansi (*p-value*) sebesar 0,404 dengan nilai *original* sampel sebesar 0,022. Karena nilai *original* sampel bertanda positif dan nilai *t-statistic* >1,645 serta nilai *p-value* melebihi batas toleransi (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Pay Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*. Dengan demikian hipotesis H1 “*Pay Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo” ditolak.

Pengaruh Antara Variabel *Supervisor Support* Terhadap *Job Satisfaction*

Dari tabel di atas diketahui bahwa *t-statistic* untuk variabel *Supervisor Support* adalah 2,610 pada tingkat signifikansi (*p-value*) sebesar 0,005 dengan nilai *original* sampel sebesar 0,196. Karena nilai *original* sampel bertanda positif dan nilai *t-statistic* >1,645 serta nilai *p-value* <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Supervisor Support* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Job Satisfaction*. Dengan demikian hipotesis H2 “*Supervisor Support* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo” diterima.

Pengaruh Antara Variabel *Career Development* Terhadap *Job Satisfaction*

Dari tabel di atas diketahui bahwa *t-statistic* untuk variabel *Career Development* adalah 1,924 pada tingkat signifikansi (*p-value*) sebesar 0,027 dengan nilai *original* sampel sebesar 0,157. Karena nilai *original* sampel bertanda positif dan nilai *t-statistic* >1,645 serta nilai *p-value* <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Career Development* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Job Satisfaction*. Dengan demikian hipotesis H3 “*Career Development* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo” diterima.

Pengaruh Antara Variabel *Worklife Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

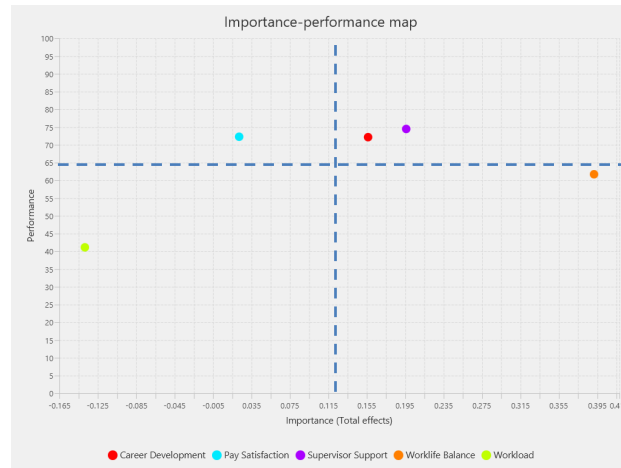
Dari tabel di atas diketahui bahwa *t-statistic* untuk variabel *Worklife Balance* adalah 4,794 pada tingkat signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 dengan nilai *original* sampel sebesar 0,392. Karena nilai *original* sampel bertanda positif dan nilai *t-statistic* >1,645 serta nilai *p-value* <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Worklife Balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *Job Satisfaction*. Dengan demikian hipotesis H4 “*Worklife Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo” diterima.

Pengaruh Antara Variabel *Workload* Terhadap *Job Satisfaction*

Dari tabel di atas diketahui bahwa *t-statistic* untuk variabel *Workload* adalah 2,464 pada tingkat signifikansi (*p-value*) sebesar 0,007 dengan nilai *original* sampel sebesar -0,138. Karena nilai *original* sampel bertanda negatif dan nilai *t-statistic* >1,645 serta nilai *p-value* <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Workload* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*. Dengan demikian hipotesis H5

“Workload berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo” diterima.

Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA)



Gambar 3. IPMA

Dari gambar di atas hasil *output* IPMA dapat dilihat untuk *target construct* model penelitian yaitu *Job Satisfaction*, pada kuadran I terdapat variabel *Supervisor Support* dan *Career Development*, kuadran ini menunjukkan area yang penting dan sudah *perform* atau memiliki kinerja yang baik. Variabel yang paling penting adalah *Supervisor Support* dan kedua terpenting adalah *Career Development*, kedua variabel tersebut sudah *perform* dan harus dipertahankan. Karena itu dapat disarankan kepada manajemen PT PLN (Persero) UID Suluttenggo untuk senantiasa memperhatikan dan menjaga *Supervisor Support* dan *Career Development* agar pegawai lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan *Job Satisfaction* terhadap pegawai. Pada kuadran II terdapat variabel *Worklife Balance* yang dianggap penting namun belum cukup *perform* sehingga masih dapat ditingkatkan. Kemudian pada kuadran III ditemukan posisi variabel *Workload*, hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel ini tidak dianggap penting oleh responden dan mempunyai kinerja di bawah rata-rata (*mean*).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Pay Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development*, *Worklife Balance*, dan *Workload* terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo. Penelitian kuantitatif ini meneliti sebanyak 208 pegawai sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form yang disebar menggunakan media sosial WHATSAPP. Data yang didapat kemudian diolah dengan *software* SmartPLS 4. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. *Pay Satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*.
2. *Supervisor Support* berpengaruh signifikan positif terhadap *Job Satisfaction*.

3. *Career Development* berpengaruh signifikan positif terhadap *Job Satisfaction*.
4. *Worklife Balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *Job Satisfaction*.
5. *Workload* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*.

Model penelitian ini memiliki kemampuan *weak explanatory power* ($R^2 = 0,495$) dan kemampuan prediksi yang sedang ($Q^2 = 0,446$) pada variabel *Job Satisfaction*. Oleh karena itu variabel independen *Pay Satisfaction*, *Supervisor Support*, *Career Development*, *Worklife Balance*, dan *Workload* memiliki kemampuan yang memadai untuk memprediksi *Job Satisfaction* pegawai pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.

Job Satisfaction atau kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang diinginkan dari seorang pegawai yang bekerja dalam perusahaan. Oleh karena itu, dalam manajemen sumber daya manusia perlu merencanakan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Implikasi manajerial merupakan kontribusi peneliti melalui hasil penelitian bagi perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT PLN (Persero) UID Suluttenggo yang tersebar di 3 (tiga) provinsi yaitu Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo yang membidangi penyaluran energi dan pelayanan pelanggan yang merupakan unit kerja dari PT (PLN) Persero.

Hasil dari penelitian ini dapat memberi implikasi manajerial berupa saran bagi bidang yang menangani *human resource* dalam meningkatkan *Job Satisfaction* pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. *Job Satisfaction* dapat ditingkatkan dengan penerapan *Supervisor Support*, *Career Development*, *Worklife Balance* yang baik, namun regulasi terkait *Pay Satisfaction* perlu dilakukan kajian kembali, terutama unsur pendapatan yang diterima oleh pejabat struktural. Untuk *Workload* yang diberikan kepada pegawai perlu dikaji kembali khususnya pemenuhan FTK.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, S. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Mencapai Tujuan Perusahaan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Allen, D. G., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2015). "Career Benefits Associated with Mentoring for Mentors: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology*.
- Azhari, M. (2020). *Work-Life Balance dalam Konteks Organisasi Indonesia: Implikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 152-164.
- Bakkar, Y., Durst, S., & Gerstlberger, W. (2021). *The Impact of Institutional Dimensions on Entrepreneurial Intentions of Students—International Evidence*. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(4).
<https://doi.org/10.3390/jrfm14040174>
- Benson, J., Brown, M., Glennie, M., O'Donnell, M., & O'Keefe, P. (2018). *The generational "exchange" rate: How generations convert career development satisfaction into*

- organisational commitment or neglect of work.* Human Resource Management Journal, 28 (4), 524-539. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12198>
- Bockerman, P., Ilmakunnas, P., & Ruuskanen, A. (2021). "Flexible work arrangements and employee well-being during and after the COVID-19 pandemic." *Labour Economics*, 68, 101983.
- Bougie R. & Sekaran U.(2016). *Research Method for Business A skill-building approach (7th. ed.)*. Wiley
- Bougie R., & Sekaran U. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach (8th ed.)*. Wiley.
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J. (2014). "Work-life balance: A review of the antecedents and outcomes." *International Journal of Management Reviews*, 16(4), 514-528.
- Chevalier, S., Williams, A., & Smith, R. (2021). "The Role of Work-Life Balance Initiatives in Employee Engagement and Retention." *Journal of Business Research*
- Choi et. Al, (2017). "Millennials and Work-Life Balance" *Journal of Business Research*.
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). *The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In Pt Jabar Jaya Perkasa*. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Ferdinand, A. (2002). *Metode penelitian manajemen: Pedoman untuk penulisan tesis dan disertasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, J. (2006). *Metode Penelitian Untuk Manajemen*. Salemba Empat.
- Frye, W. D., Kang, S., Huh, C., & Lee, M. J. (MJ). (2020). *What factors influence Generation Y's employee retention in the hospitality industry?: An internal marketing approach*. *International Journal of Hospitality Management*, 85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102352>
- García-Fernández, J., Fernández-Gavira, J., Sánchez-Oliver, A. J., Gálvez-Ruiz, P., Grimaldi-Puyana, M., & Cepeda-Carrión, G. (2020). *Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA) to Evaluate Servicescape Fitness Consumer by Gender and Age*. *International journal of environmental research and public health*, 17(18), 6562. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186562>
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). *Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs*. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2, Issue March 2014). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111418>
- González, F., Selva, C., & Sunyer, A. (2021). *The Influence of Total Compensation on Job Satisfaction*. *Universitas Psychologica*, 20. <https://doi.org/10.11144/JAVERIANA.UPSY20.ITCJ>

- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). *Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures*. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair J.F., Hult G.T.M., Ringle C.R., & Sarstedt M.(2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publication
- Hair, J. F. , Hult, G. T. M. , Ringle, C. M. , & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hair, J. F., & Sarstedt, M. (2019). *Composites vs. factors: Implications for choosing the Right SEM method*. *Project Management Journal*, 50(6), 1–6.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). *Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance*. *Long Range Planning*, 46, 1–12.
- Hair, J. F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. <https://www.researchgate.net/publication/354331182>
- Hamid, M & Sami, Waqas & Sidek, M. (2017). *Discriminant Validity Assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT Criterion*. *Journal of Physics: Conference Series*. 890.012163.10.1088/1742-6596/890/1/012163.
- Hasebrook, J. P., Michalak, L., Kohnen, D., Metelmann, B., Metelmann, C., Brinkrolf, P., Flessa, S., & Hahnenkamp, K. (2023). *Digital transition in rural emergency medicine: Impact of job satisfaction and workload on communication and technology acceptance*. *PLoS ONE*, 18(1 January). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0280956>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Henseler, J. (2017). *Bridging Design and Behavioral Research With Variance-Based Structural Equation Modeling*. *Journal of Advertising*, 46(1), 178–192. <https://doi.org/10.1080/00913367.2017.1281780>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Holland, J., Harris, L., & Rowe, K. (2019). *"The impact of work pressure on job satisfaction: Evidence from various sectors."* *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 373-384.
- Janib, S., Ahmad, A., & Jameel, A. (2021). *"Workload and its impact on employee performance: A study in the Malaysian context."* *Journal of Management Science*, 8(2), 45-56.
- Kahn, W. A., Sippola, M. R., & Lewis, K. R. (2018). *"Workload and Well-Being: How Job Demands Affect Employee Engagement."* *Journal of Applied Psychology*.

- Kelliher, C., & Anderson, D. (2019). *"Using a Critical Approach to Work-Life Balance to Explore Explanations for the 'Paradox' of Work-Life Balance in the UK."* Human Resource Management Journal.
- Kim, L., Pongsakornrungsilp, P., Pongsakornrungsilp, S., Horam, N., & Kumar, V. (2023). *Key Determinants of Job Satisfaction among University Lecturers.* Social Sciences, 12(3). <https://doi.org/10.3390/socsci12030153>
- Lee, J. & Kim, H. (2021). *"The impact of supervisor support on job satisfaction and employee retention: Evidence from healthcare workers."* Journal of Healthcare Management, 66(3), 186-198.
- Lee, K., Lee, Y., & Lee, W. (2017). *"The Role of Job Satisfaction in Organizational Commitment and Employee Performance."* Journal of Business and Psychology.
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). *Los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con la intención de baja laboral: Tomando a los empleados que inician su carrera como ejemplo.* Anales de Psicología, 33(3), 697–707. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Long Kim, P., Pongsakornrungsilp, P., Pongsakornrungsilp, S., Horam, N., & Kumar, V. (2023). *"Key Determinants of Job Satisfaction among University Lecturers."* Journal of Higher Education Policy and Management, 45(2), 165-180.
- Marnis, P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang.* 11(1), 545–558.
- McShane, S. L. (2018). *"Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality"*. McGraw-Hill Education.
- Memon, M. A., Bhatti, S. M. H., Bhatti, S. M., Abbas, A., Ali, R., & Khan, M. S. (2021). *A review of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM).* Springer.
- Naidoo, R. (2018). *Turnover Intentions among South African IT Professionals: Gender, Ethnicity and the Influence of Pay Satisfaction.* <http://digitalcommons.kennesaw.edu/ajis>
- Nitzl, R. (2018). *The use of partial least squares structural equation modeling in management research: A review.* Journal of Business Research
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2018). *"Leadership: Theory and Practice (8th ed.)"*. SAGE Publications
- Nurgiyantoro, B., Gunawan., & Marzuki. (2015), *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu Sosial, Edisi Revisi.* Gadjah Mada University Press, Jogjakarta
- Pangestuti, S. (2017). *Pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan.* Jurnal Manajemen dan Bisnis.

- Pouliakas, K. & Theodossiou, I. (2010). "Differences in the job satisfaction of high-paid and low-paid workers across Europe". *Internasional Labour Review*, 149(1), 1-29. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00073.x>
- Priyono and Marnis (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Zifatama Publisher, 228.
- Priyono, A. & Marnis, M. (2008). "The influence of compensation on employee performance: A case study in a manufacturing company." *Journal of Business and Management*, 10(2), 101-110
- Purnomo, E., & Wahyudi, T. (2022). *Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja: Studi Empiris di Sektor Industri Energi*. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 50-64.
- Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *Gain of insight from PLS-SEM: A reflection on the method and its applications*. In *Handbook of Partial Least Squares*
- Ringle, C. M., Henseler, J., & Sarstedt, M. (2015). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Schlittgen, R. (2022). *SmartPLS 4: A primer for Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. SmartPLS.
- Robbins & Judge. (2024). Organizational behavior I. In *Choice Reviews Online* (Vol. 43, Issue 01). <https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). *Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade*. *Psychology & Marketing*, 39(5), 1035-1064. <https://doi.org/10.1002/mar.21640>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): Rigorous Applications and Future Developments*. Springer.
- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). *Changes in Burnout and Satisfaction with Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population between 2011 and 2014*. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600-1613. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023>
- Sheraz, F., & Ijaz, S. (2021). *Mediating Role of Career Development Program on Employee's Motivation and Job Satisfaction in Telecom Sector Peshawar* (Issue 11).
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J.-P. (2018). "Mis-Measuring Our Lives: Why GDP Doesn't Add Up". The New Press.
- Stringer, C, Didham, J, & Theivananthampillai, P. (2011). "Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees". *Qualitative Research in*

Accounting & Management, 8(2), 161-179.
<https://doi.org/10.1108/11766091111137564>

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Ed.10)*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Ed.11)*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Ed.12)*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Tobing, D. S. K. (2016). *Efekt Kompensacji, Rozwoju Zawodowego, Wsparcia Praca-Rodzina Na Satysfakcję Z Pracy*. *Polish Journal of Management Studies*, 14(1), 206–213. <https://doi.org/10.17512/pjms.2016.14.1.19>

Umar, H., & Sunyoto, D. (2011). *Metode penelitian untuk bisnis dan ekonomi*. Salemba Empat.

Wardhana, A., & Puspita Sari, A. (2023). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, Dan Penerapannya)*. Ade Onny Siagian Bina Sarana Informatika.
<https://www.researchgate.net/publication/368363694>

Wu, L., Rusyidi, B., Claiborne, N., & McCarthy, M. L. (2013). *Relationships between work-life balance and job-related factors among child welfare workers*. *Children and Youth Services Review*, 35(9), 1447–1454.
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2013.05.017>

Yuliansyah, Y. (2016). *Pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*.