

**PENGARUH *WORKPLACE WELL BEING*, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN)
(PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI (UID) ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**ALYA MAISARAH
2202120074**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Juli 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALYA MAISARAH
NPM: 2202120074

Dengan judul:

PENGARUH *WORKPLACE WELL BEING*, PENGEMBANGAN KARIR, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) UNIT INDUK DISTRIBUSI (UID) ACEH

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan:

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
NIK. 19770123 200807 2 001

Pembimbing I


M. Yamin, S.E., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II


Zikrillah, S.E., M.M.
NIK. 19830303 201203 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Marlizar, S.E., M.M.
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Juli 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALYA MAISARAH
2202120074

Dengan judul:

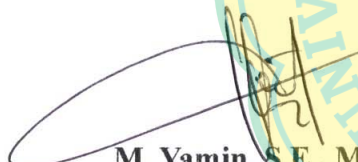
PENGARUH *WORKPLACE WELL BEING*, PENGEMBANGAN KARIR, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) UNIT INDUK DISTRIBUSI (UID) ACEH

Yang telah dipertahankan di depan komisi Ujian, pada tanggal 16 Juli 2026.

Menyetujui / Mengesahkan;
Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

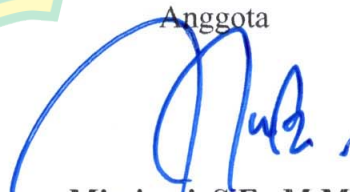

M. Yamin, S.E., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001


Zikrillah, S.E., M.M.
NIK. 19830303 201203 1 001

Anggota

Anggota


Dr. Nuzulman, S.E., M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001


Mimiasri, S.E., M.M.
NIK. 19840211 200802 1 001

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
Nik. 19770123 200807 2 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi berjudul “Pengaruh *Workplace Well Being*, Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh”. Selanjutnya Shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan ujian guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.M.) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Pada kesempatan ini dengan segala harapan dan doa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada.

1. Kepada seseorang yang kini telah beristirahat di surga, yang penulis panggil “Ayah” sosok yang sangat penulis rindukan, kini anakmu Alya, telah tumbuh dewasa. Mungkin langkah ini tak sempat ayah saksikan secara langsung, namun setiap pencapaian ini tak pernah lepas dari jejak doa dan kasihmu yang tertanam kuat sejak awal kehidupan. Terima kasih, meski kehadiranmu

singkat di dunia ini, penulis yakin, semangat dan cintamu tetap hidup, menyatu dalam langkah dan doa yang mengiringi setiap hari.

2. Yang tercinta, mamak, terima kasih atas segala kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang tiada henti bagi keluarga. Terima kasih telah menjadi sumber kekuatan terbesar dalam kehidupan penulis, yang terus mendorong untuk tidak menyerah, bahkan di saat segalanya sampai sejauh ini. Terima kasih sudah menjadi *supermom* yang dapat mengatasi segala rintangan dan situasi kehidupan yang berat ini tanpa sosok suami di sebelah mamak. Terima kasih sudah menjadi mamak yang teramat baik. *Love you supermom*, sehat selalu dan bahagia selamanya.
3. Kepada saudara kandung penulis, Muhammad Iqbal, Reza Mulia, dan Ahmad Rasya, terima kasih atas doa, dukungan, dan kebersamaan yang selalu diberikan hingga penulis dapat mencapai titik ini. Terkhusus untuk saudara kandung Abang dan Adik, terima kasih atas segala perjuangan, tanggung jawab, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama kuliah. Terima kasih telah menjadi saudara yang selalu mendukung, mengerti keadaan, dan menjadi tempat berbagi cerita. Kehadiran kalian adalah anugerah tak ternilai dalam hidup penulis. Semoga Abang dan Adik senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, kelancaran rezeki dalam setiap langkah kehidupan.
4. Bapak Dr. Marlizar, SE, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Ibu Zuraidah, SE, M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Bapak M. Yamin, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang dengan penuh kesabaran membimbing penulis hingga sampai pada titik ini. Terima kasih telah percaya, membantu, membimbing, dan selalu mendorong penulis untuk terus berkembang.
7. Bapak Zikrillah, SE, M.M, selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran membimbing penulis hingga sampai pada titik ini. Terima kasih telah percaya, membantu, membimbing, dan selalu mendorong penulis untuk terus berkembang.
8. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga Cekti Jariah atas segala doa, dukungan, perhatian, serta kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Kehangatan, kepedulian, dan semangat yang diberikan menjadi salah satu kekuatan bagi penulis dalam menjalani proses hingga mencapai titik ini. Semoga keluarga Cekti senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, berkat dalam setiap langkah kehidupan.
9. Terima kasih kepada Sahabat superjuangan yang telah menjadi teman semasa kuliah sampai saat ini dan banyak berpartisipasi dalam pembuatan skripsi ini, terima kasih atas segala motivasi, dukungan, pengalaman yang sangat berkesan serta memberikan semangat yang paling berharga sampai terselesaikan perkuliahan ini. *See you on top, guys*

10. Alya Maisarah, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya yang telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Untuk malam-malam penuh tekanan, keraguan, air mata, dan setiap doa yang terucap dalam diam adalah bukti keteguhan hatimu terima kasih karena tetap memilih melangkah meski jalan tak selalu ramah. Sulit bisa bertahan sampai di titik ini, terima kasih untuk tetap hidup dan merayakan dirimu sendiri, walaupun sering kali putus asa atas apa yang sedang diusahakan. Tetapalah menjadi manusia yang telah berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. Kini telah sampai, maka berbahagialah selalu di mana pun berada.

“Success is not final, failure is not fatal: it is the courage to continue that counts.”

Winston Churchill

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan, Aamin Yaa Robbal Aalamin.

Banda Aceh, 19 Mei 2026
Penulis

Alya Maisarah
2202120074

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja...	13
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.1.2 Workplace Well Being	15
2.1.2.1 Pengertian Workplace Well Being	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Workplace Well Being.....	17
2.1.2.3 Indikator Workplace Well Being.....	18
2.1.3 Pengembangan Karir	20
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	20
2.1.3.2 Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir....	22
2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir	23
2.1.4 Work Life Balance	24
2.1.4.1 Pengertian Work Life Balance.....	24
2.1.4.2 Faktor Mempengaruhi Work Life Balance.....	26
2.1.4.3 Indikator Work Life Balance	27
2.2 Penelitian Sebelumnya	28
2.3 Hubungan Antar Variabel	31
2.4 Kerangka Penelitian	33
2.5 Hipotesis Penelitian.....	33
 BAB III METODE PENELITIAN	 35
3.1 Desain Penelitian.....	35
3.1.1 Tujuan Penelitian	35
3.1.2 Jenis Penelitian	35

3.1.3	Horizon Waktu.....	35
3.1.4	Unit Analisis	36
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.2.1	Populasi	37
3.2.2	Sampel	37
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data	40
3.5	Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	40
3.6	Teknik Analisis Data.....	42
3.7	Pengujian Data	43
3.7.1	Uji Validitas.....	43
3.7.2	Uji Reliabilitas	43
3.8	Pengujian Asumsi Klasik	44
3.8.1	Uji Normalitas	44
3.8.2	Uji Multikolinearitas	45
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	45
3.9	Pengujian Hipotesis.....	46
3.9.1	Uji T (Parsial)	46
3.9.2	Uji F (Simultan).....	47
3.9.3	Uji Koefisien Korelasi (R).....	48
3.9.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	49
BAB IV	PEMBAHASAN.....	50
4.1	Gambaran Umum PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.....	50
4.2	Hasil Penelitian	52
4.2.1	Karakteristik Responden.....	52
4.3	Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	55
4.3.1	Pengujian Validitas	55
4.3.2	Pengujian Reliabilitas	57
4.4	Deskriptif Variabel Penelitian.....	58
4.4.1	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	58
4.4.2	Variabel Workplace Well Being.....	59
4.4.3	Variabel Pengembangan Karir.....	60
4.4.4	Variabel Work Life Balance	61
4.5	Pengujian Asumsi Klasik	63
4.5.1	Pengujian Normalitas.....	63
4.5.2	Pengujian Multikolinearitas.....	64
4.5.3	Pengujian Heteroskedastisitas	64
4.6	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	66
4.7	Uji Hipotesis	67
4.7.1	Uji T (Parsial)	67
4.7.2	Uji F (Simultan).....	69
4.7.3	Uji Koefisien Korelasi (R)	70
4.7.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70

4.8	Pembahasan.....	71
4.8.1	Pengaruh <i>Workplace Well Being</i> Terhadap Kepuasan Kerja	71
4.8.2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	72
4.8.3	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja	73
4.8.4	Pengaruh Workplace Well Being, Pengembangan Karir, dan Work Life Balance terhadap Kepuasan kerja	75
4.9	Implikasi Penelitian.....	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1	Kesimpulan	78
5.2	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....		81



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Pra Survei.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	30
Tabel 3. 1 Horizon Waktu.....	36
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Data	40
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3. 4 Nilai Korelasi	48
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4. 2 Status Perkawinan Responden	53
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	53
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden	54
Tabel 4. 5 Lama Bekerja Responden	55
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel Workplace Well Being.....	59
Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir.....	60
Tabel 4. 11 Analisis Deskriptif Variabel Work Life Balance	62
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4. 13 Uji Analisis Regresi Berganda.....	66
Tabel 4. 14 Uji T	68
Tabel 4. 15 Uji F	69
Tabel 4. 16 Uji Korelasi	70
Tabel 4. 17 Uji Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas.....	63
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	84
Lampiran 2 Data Tabulasi Responden	87
Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden	91
Lampiran 4 Pengujian Validitas	93
Lampiran 5 Pengujian Reliability.....	97
Lampiran 6 Frequencies Berdasarkan Jawaban Responden	101
Lampiran 7 Pengujian Asumsi Klasik.....	109
Lampiran 8 Uji T dan Uji F.....	113
Lampiran 9 Nilai-Nilai R Moment.....	114
Lampiran 10 Tabel Uji T dan Tabel F.....	115



**PENGARUH *WORKPLACE WELL BEING*, PENGEMBANGAN KARIR,
DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) (PERSERO) UNIT INDUK
DISTRIBUSI (UID) ACEH**

Oleh

ALYA MAISARAH

NPM: 2202120074

Pembimbing: 1) M. Yamin, S.E.,M.Si
2) Ziklillah, S.E.,M.M

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 811. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 89 karyawan sebagai responden. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling* (pengambilan sampel acak). Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan pembagian kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan *workplace well being* dan *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Selanjutnya, secara semua variabel terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh).

Kata Kunci: kepuasan kerja, *workplace well being*, pengembangan karir, *work life balance*.

**THE EFFECT OF WORKPLACE WELL-BEING, CAREER
DEVELOPMENT, AND WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION
AT PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PLN) (PERSERO) ACEH
DISTRIBUTION HEADQUARTERS (UID)**

By

ALYA MAISARAH

NPM: 2202120074

Mentor: 1) M. Yamin, S.E.,M.Si
2) Ziklillah, S.E.,M.M

ABSTRACT

This study uses quantitative analysis methods to examine and analyze the effects of workplace well-being, career development, and work-life balance on job satisfaction at PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Aceh Distribution Unit (UID). The population for this study consisted of 811 individuals. The sample comprised 89 employees who served as respondents. Sampling was conducted using random sampling. The data used were primary data collected through a questionnaire. The analysis technique employed multiple linear regression. The results indicate that workplace well-being and work-life balance have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Aceh Distribution Main Unit (UID). Meanwhile, career development does not have a significant effect on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Aceh Distribution Main Unit (UID). Furthermore, the study examines the impact of all variables on employees job satisfaction (a case study of employees at PT. PLN (Persero) Aceh Distribution Main Unit (UID)).

Keywords: *job satisfaction, workplace well-being, career development, work-life balance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam mendukung perusahaan mengoptimalkan berbagai fungsi yang ada baik itu dari segi kuantitas maupun kualitas tenaga kerja untuk dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan, yang perlu dilakukan melalui strategi yang baik. Kualitas sumber daya manusia dapat terlihat dari kinerjanya dan tingkat kepuasan kerja dapat dirasakan para karyawan. Diperlukan strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan. Kualitas sumber daya manusia dapat menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana karyawan merasa dihargai, nyaman, dan termotivasi dalam bekerja.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh merupakan bagian dari PLN yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan serta pendistribusian listrik di wilayah Aceh. Infrastruktur kelistrikan, seperti pembangkit tenaga listrik dan transformator arus, menjadi komponen utama dalam mendukung sistem distribusi tersebut. Sebagai salah satu pilar penting dalam pembangunan daerah, PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh berkomitmen untuk terus berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat Aceh dan mewujudkan visi sebagai perusahaan distribusi tenaga listrik berstandar internasional.

Workplace well being, pengembangan karir, dan *work life balance* dalam kondisi ini menjadi fokus utama dalam tren global pengembangan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan laporan global, seperti aturan *Right to disconnect* sistem kerja 4 hari, serta inisiatif pemulihan dan perawatan *mental health* (kesehatan mental) di tempat kerja semakin umum diterapkan pada beraneka industri. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa *workplace well being* atau kesejahteraan karyawan berdampak signifikan pada kesehatan mental, memengaruhi produktivitas dan retensi karyawan menurut Global Wellness Institute (2025).

Setiap individu mengalami tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda pada diri sendiri, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya merasa cenderung inovatif dan kreatif yang mendukung pertumbuhan serta perkembangan perusahaan sekaligus dapat menghadirkan transformasi positif bagi kemajuan perusahaan Sunaryanto & Fikri (2024). Kepuasan kerja merujuk respons emosional dan mental yang positif dari karyawan terhadap pekerjaan mereka secara menyeluruh, mencakup elemen-elemen seperti tanggung jawab tugas, suasana kerja, interaksi antar rekan kerja serta finansial yang diperoleh dalam konteks organisasi seperti PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

Kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu karyawan, tetapi juga mendukung keberlanjutan dan efisiensi operasional perusahaan dalam jangka panjang. Menurut Mangkunegara, kepuasan ialah persepsi saat dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang terbentuk melalui penilaian terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan tersebut Narwathi et al., (2023). kepuasan kerja adalah faktor penting dalam menciptakan karyawan yang

berkomitmen dan memiliki tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang puas lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih jarang mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan meningkatkan angka *turnover*.

Workplace well being mengarahkan pada keadaan kesejahteraan karyawan di tempat kerja yang mencakup aspek kebahagiaan, serta keseimbangan aspek kesehatan psikologis, sosial dan fisik yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang digambarkan kualitas kehidupan kerja sosial yang positif di lingkungan kerja. *Workplace well being* dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti prestasi pekerjaan, tanggung jawab dan peluang maju atau berkembang, serta faktor ekstrinsik seperti gaji, lingkungan kerja, dukungan keluarga dan rekan kerja F. A. Putri (2022).

Pengembangan karir memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan swasta maupun instansi pemerintah karena menjadi indikator pengembangan karir bagi karyawan dalam proses pembinaan karirnya. Jika pengembangan karir tidak dilaksanakan, maka baik perusahaan swasta maupun pemerintah akan kesulitan dalam meningkatkan kualitas pembinaan karir karyawan. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki peluang pengembangan cenderung kurang termotivasi dan puas, yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan peluang pengembangan karir yang adil dan merata agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat Rulianti & Nurpribadi (2024).

Sebaliknya, karyawan yang tidak memperoleh kesempatan serupa akan mengalami penurunan motivasi dan kepuasan kerja, yang berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan kesempatan

pengembangan karir yang adil dan merata bagi seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja secara keseluruhan Rulianti & Nurpribadi (2024).

Kebijakan yang dirancang untuk menjaga produktivitas kerja perlu memastikan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (*work life balance*) tetap terpelihara. *Work life balance* mencerminkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan berbagai tanggung jawab hidup secara simultan. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi pelanggan maupun perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan produktivitas.

Work life balance merupakan suatu kondisi keseimbangan antara alokasi waktu, pengelolaan emosi, serta sikap individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya, yang mencakup aspek keluarga. Konsep ini berkaitan erat dengan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kewajiban profesional di tempat kerja dengan kebutuhan akan ketenangan dan kesejahteraan dalam kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan upaya karyawan dalam menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan berbagai aspek kehidupan lainnya.

Bagi karyawan yang telah berkeluarga, hal ini berarti menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan peran keluarga. Sementara itu, bagi karyawan yang belum menikah, keseimbangan tersebut melibatkan pemenuhan tanggung jawab terhadap diri sendiri, seperti mengembangkan hobi, menjaga kesehatan jasmani, serta memperkuat aspek spiritual. Dari perspektif

individu sendiri, *work life balance* dapat dipandang sebagai tantangan personal dalam mencapai harmoni antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi, dan peran sosial.

Sementara itu, elemen tambahan yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah keseimbangan antar pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*), sebagaimana dikemukakan oleh Syifa Fadilla (2022). Rasio yang harmonis antara aktivitas profesional dan rutinitas personal dapat meningkatkan motivasi kerja, menumbuhkan rasa puas terhadap tugas yang dilakukan, serta membangun tanggung jawab yang solid dalam kegiatan harian dan lingkungan kerja.

Meskipun *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* yang diakui secara global memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, studi spesifik mengenai penerapan dan dampak ketiga faktor ini secara komprehensif terhadap kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh menunjukkan relevansi topik serupa (misalnya, hubungan iklim organisasi dengan *workplace well being* di Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat) Zuhra et al., (2025), namun belum ada penelitian yang secara khusus menguji keterkaitan simultan antara *workplace well being* terhadap kepuasan kerja di PLN Aceh.

Hasil gambaran awal mengenai kondisi variabel, peneliti melakukan pra-survei dengan 25 karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh mengenai variabel Kepuasan Kerja, *Workplace Well Being*, Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance*, hasil pra-survei tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1
Pra Survei
dengan 25 karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh
PT. PLN Unit Induk Distribusi (UID) Aceh

No	Indikator	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y)													
1	Promosi	0	0	1	4	11	44	8	32	5	20	92	3,68
2	Supervisi	0	0	2	8	3	12	11	44	9	36	102	4,08
3	Lingkungan Kerja	0	0	2	12	4	16	10	40	9	32	101	4,04
Rata-rata													3,93
Variabel Independen Workplace Well Being (X1)													
No	Indikator	Sangat Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
1	Lingkungan Fisik	0	0	3	16	4	20	9	36	9	28	99	3,96
2	Dukungan Sosial	0	0	7	28	8	32	7	28	3	12	81	3,24
3	Dukungan Rekan Kerja	0	0	2	8	3	12	11	44	9	36	102	4,08
Rata-rata													3,73
Variabel Pengembangan Karir (X2)													
No	Indikator	Sangat Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
1	Latar Belakang Pendidikan	0	0	2	24	4	28	10	32	9	16	101	4,04
2	Pengalaman Kerja	0	0	3	12	4	32	10	36	8	20	98	3,92
3	Kesempatan Berkembang	0	0	2	8	10	40	9	36	4	16	90	3,6
Rata-rata													3,85
Variabel Work Life Balance (X3)													
No	Indikator	Sangat Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
1	Keseimbangan Waktu	0	0	3	16	3	36	11	36	8	12	99	4
2	Keseimbangan Keterlibatan	0	0	5	24	5	24	10	40	5	12	90	3,6
3	Budaya Kerja Suportif	0	0	2	20	4	32	9	36	10	12	102	4,08
Rata-rata													3,89

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan pada 25 responden karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh, diperoleh rata-rata kepuasan kerja sebesar 3,93 yang berada pada kategori baik. Indikator supervisi memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,08, sedangkan indikator promosi memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,68. hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dari atasan sudah berjalan dengan baik, namun kesempatan promosi kerja masih perlu ditingkatkan oleh perusahaan.

Variabel *workplace well being* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,73 yang berada pada kategori baik. Indikator dukungan rekan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,08, sedangkan indikator dukungan sosial memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,24. hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja di lingkungan perusahaan sudah berjalan dengan baik, namun dukungan sosial di tempat kerja perlu ditingkatkan.

Variabel pengembangan karir memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,85 yang berada pada kategori baik. Indikator latar belakang pendidikan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,04, sedangkan indikator kesempatan berkembang memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,60. hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan sudah cukup baik, namun perusahaan masih perlu meningkatkan kesempatan pengembangan dan kemajuan karir bagi karyawan.

Variabel *work life balance* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,89 yang berada pada kategori baik. Indikator budaya kerja suportif memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,08, sedangkan indikator keseimbangan keterlibatan memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,60. hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang

suportif di perusahaan sudah berjalan dengan baik, namun keseimbangan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan masih perlu ditingkatkan.

Pada aspek fenomena yang menunjukkan masih adanya permasalahan dalam lingkungan kerja. Pada variabel kepuasan kerja, sebagian karyawan merasa kesempatan promosi belum optimal. Pada variabel *workplace well being*, masih terdapat karyawan yang merasa dukungan sosial di tempat kerja belum maksimal. Selain itu, pada variabel pengembangan karir ditemukan bahwa kesempatan yang diberikan perusahaan masih dirasa kurang oleh sebagian karyawan. Sementara itu, pada variabel *work life balance*, beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek kesejahteraan kerja, pengembangan karir, serta keseimbangan kehidupan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini berjudul **”Pengaruh *Workplace Well Being*, Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penulisan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *workplace well being* terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh?

2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *workplace well being* terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.
2. Untuk menganalisis pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.
3. Untuk menganalisis *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.
4. Untuk menganalisis *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis.

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman lebih mendalam mengenai pengaruh *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, Sehingga dapat menjadi bahan referensi lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi manajemen PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif terkait *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance*. Melalui temuan penelitian ini, perusahaan dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan penelitian "Pengaruh *Workplace Well Being*, Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh" maka ruang lingkup dalam penelitian ini akan berfokus pada karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang terbentuk berdasarkan penilaian terhadap berbagai elemen pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan terhadap pekerjaan yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka peroleh.

Handoko (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui tingkah laku mereka di tempat kerja. Kepuasan ini juga meliputi rasa keterikatan dan kesetiaan karyawan kepada organisasi atau perusahaan Adnan, et al., (2024). Secara sederhana kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai wujud pencapaian nilai-nilai yang dianggap penting dalam dunia kerja Haris et al., (2023).

Setiap individu yang bekerja tentu menginginkan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini memiliki pengaruh besar terhadap tingkat produktivitas, yang menjadi perhatian utama bagi seorang manajer. Oleh karena itu, manajer perlu memahami langkah-langkah yang tepat untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan G. A. Putri (2023). Menurut

Mangkunegara (2020), Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, terutama terkait dengan situasi kerja yang berkaitan dengan tugasnya maupun kondisi pribadi karyawan tersebut, apakah kondisi tersebut mendukung atau tidak serta apakah sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Jika perusahaan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan, mereka akan merasa puas dan termotivasi sehingga merasa berhasil, tanpa penghargaan, karyawan cenderung tidak puas dan berpotensi keluar. Karyawan yang puas biasanya setia dan bertahan, sedangkan yang tidak puas sering mencari pekerjaan yang baik di tempat lain.

Menurut Robbins dan Judge (2021) dalam Noratul Hikramah (2025), kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif terhadap pekerjaan tersebut. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan merasa hal-hal positif terkait pekerjaannya, sedangkan mereka yang tingkat kepuasannya rendah cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan yang dijalani.

Menurut As'ad dalam Hendrayanti (2017) dan Haris et al., (2023), kepuasan kerja memiliki kaitan yang kuat dengan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan atau bawahannya. Kepuasan kerja tersebut dapat dirasakan oleh karyawan dalam tiga situasi atau kondisi, yaitu:

1. Kepuasan kerja dalam pekerjaan, tercermin dari rasa puas yang muncul ketika karyawan memperoleh apresiasi atas hasil kerjanya, mendapatkan

penempatan yang sesuai, perlakuan yang adil, fasilitas kerja yang memadai, serta lingkungan kerja yang nyaman.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan, berkaitan dengan kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap imbalan atau kompensasi yang diperoleh dari hasil kerjanya. Kepuasan ini tampak ketika pendapatan yang diterima mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Kepuasan kerja gabungan antara di dalam dan di luar pekerjaan, menggambarkan keseimbangan emosional antara pelaksanaan pekerjaan dan imbalan yang diterima.

Tingkat kepuasan kerja setiap karyawan bervariasi tergantung pada sistem nilai yang dianut oleh masing-masing individu. Umumnya, seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila tugas atau tanggung jawab yang dijalankan dianggap telah memenuhi harapan serta sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan, dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan, kebutuhan, dan imbalan. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang adil, nyaman, dan memberikan penghargaan yang layak agar karyawan merasa puas dan berkomitmen terhadap organisasi.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Haris et al., (2023), terdapat beberapa faktor yang digunakan untuk menilai tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, yang mencerminkan

sejauh mana kebutuhan, harapan, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya terpenuhi. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Isi pekerjaan, yaitu pelaksanaan tugas yang nyata serta sejauh mana karyawan memiliki kendali terhadap pekerjaannya.
2. Supervisi, yang berkaitan dengan cara pengawasan dan bimbingan yang diberikan atasan.
3. Organisasi dan manajemen, mencakup sistem serta kebijakan perusahaan dalam mengelola karyawan.
4. Kesempatan untuk berkembang, yaitu peluang yang diberikan bagi karyawan untuk maju dalam karirnya.
5. Gaji dan keuntungan finansial lainnya, seperti pemberian insentif atau tunjangan tambahan.
6. Hubungan dengan rekan kerja, yang mencerminkan suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung.
7. Kondisi kerja, mencakup lingkungan fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) dalam Haris et al., (2023), terdapat berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, antara lain:

1. Gaji.
2. keamanan Kerja.
3. Kesempatan untuk berkembang.
4. Manajemen dan kebijakan perusahaan.
5. Hubungan dengan atasan atau pengawasan, di mana pengawasan yang tidak efektif dapat menyebabkan meningkatnya absensi dan kepuasan.
6. Faktor intrinsik atasan atau pengawasan, yang di mana pengawasan yang tidak efektif dapat menyebabkan meningkatnya absensi dan tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*).
7. Kondisi kerja, meliputi fasilitas fisik seperti kantin, ventilasi, area parkir, dan sistem informasi internal.
8. Hubungan sosial di tempat kerja.
9. Komunikasi.
10. Fasilitas perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Haris et al., (2023), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator yang mencerminkan bagaimana organisasi memenuhi

kebutuhan dan harapan karyawan. Di mana terdapat lima faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Promosi
Yaitu peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya melalui kenaikan jabatan. Tingkat keterbukaan dan kesempatan dalam proses promosi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Supervisi
Yang mencakup kegiatan pengarahan, pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan di bawahnya dalam suatu organisasi. Melalui supervisi, atasan memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan organisasi.
3. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, membantu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja yang aman dan hubungan sosial yang harmonis membuat karyawan merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam bekerja.
4. Apresiasi
Yaitu bentuk pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka, baik berupa penghormatan, pengakuan, maupun bentuk penghargaan lainnya.
5. Rekan Kerja
Hubungan dengan rekan kerja mencakup interaksi, kerja sama, dukungan, yang membangun suasana kerja harmonis serta meningkatkan motivasi dan produktivitas tim.

2.1.2 Workplace Well Being

2.1.2.1 Pengertian Workplace Well Being

Workplace well being (Kesejahteraan di tempat kerja) merupakan kenyamanan yang dirasakan karyawan di tempat kerja, di mana para karyawan merasa sehat, senang, mental, dan mendapatkan dukungan positif dengan lingkungan dan rekan kerja. *Workplace well being* bukan hanya sekadar kesejahteraan pribadi, karena melibatkan interaksi antara individu, tim dan organisasi untuk menciptakan ruang kerja yang efektif dan memuaskan. Saat ini, semakin banyak perusahaan yang menyadari bahwa karyawan dihargai serta

memiliki kesejahteraan fisik, mental, dan sosial yang baik cenderung memberikan kontribusi fisik, mental, dan sosial yang baik cenderung memberikan kontribusi yang lebih optimal. Konsep kesejahteraan di tempat kerja, atau *Workplace well being*, kini tidak lagi dianggap sebagai pilihan tambahan, melainkan sebagai kebutuhan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktivitas Sutoro et al., (2025).

Workplace well being adalah kondisi kesejahteraan karyawan di tempat kerja yang mencakup aspek psikologis, sosial, dan fisik, serta tercermin dari kepuasan kerja, kebahagiaan, dan keseimbangan pengalaman kerja, *workplace well being* terdiri dari aspek intrinsik, dan ekstrinsik Nadia (2024). Karyawan dengan tingkat *workplace well being* yang tinggi umumnya berada dalam kondisi emosional yang positif, sehingga mereka cenderung lebih bahagia dan produktif dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *workplace well being* yang rendah berpotensi mengalami penurunan produktivitas, kesulitan dalam mengambil keputusan yang tepat, serta memiliki kemungkinan lebih besar untuk absen kerja.

Workplace well being dapat diartikan sebagai kondisi mental positif yang dirasakan individu dalam lingkungan kerjanya. Konsep ini meliputi aspek kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta keterlibatan dalam aktivitas pekerjaan Antonio (2024). Sejalan dengan hal ini, Niks (2022) menyatakan bahwa *workplace well being* menggambarkan keadaan positif secara menyeluruh dari pengalaman individu di tempat kerja, yang tercermin melalui tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja yang tinggi, serta minimnya keluhan kelelahan sebagai cerminan kesehatan psikologis dan emosional di lingkungan kerja dalam Sutoro et al., (2025).

Istilah *workplace well being* memiliki beragam makna. Menurut Danna dan Griffin (1999), konsep ini dapat diartikan sebagai kondisi nyaman dan sehat (*Health and well-being*) yang dialami individu di tempat kerja, sehingga melahirkan istilah *workplace well being* itu sendiri. Mereka juga menekankan bahwa aspek kesehatan dan kesejahteraan karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus, meningkatkan kesadaran bahwa berbagai faktor di lingkungan kerja dapat menimbulkan risiko bagi para pekerja dalam F. A. Putri (2022).

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Workplace Well Being

Workplace well being merupakan suatu konsep multidimensional yang mencerminkan kondisi kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, baik dari aspek psikologis maupun fisik, yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja dan produktivitas. Menurut Sutoro et al., (2025) yaitu:

1. Kesehatan psikologis (*Psychological Health*)
Aspek ini berkaitan dengan kondisi mental karyawan yang dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja.
2. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*)
Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam kesejahteraan di tempat kerja. Faktor-faktor seperti tingkat otonomi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta dukungan dari kepemimpinan berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja.
3. Kesehatan fisik (*Physical Health*)
Kesehatan fisik karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, beban kerja, dan aspek ergonomis. Lingkungan kerja yang tidak mendukung serta beban kerja berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan gangguan kesehatan, sedangkan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan fisik karyawan.
4. Keterlibatan kerja (*Work Engagement*)
Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi cenderung memiliki kesejahteraan yang lebih baik. Faktor-faktor seperti makna pekerjaan, dukungan sosial, serta tersedianya sumber daya kerja yang memadai berkontribusi dalam meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan.

5. Stres dan kelelahan (*Stress and Fatigue*)
Beban kerja yang intens dan kondisi psikososial yang kurang mendukung dapat meningkatkan tingkat stres serta kelelahan kerja. Kondisi ini berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan.
6. Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*)
Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan aspek penting dalam menjaga *workplace well being*. Dukungan dari organisasi, seperti penerapan sistem kerja yang fleksibel dan supervisi yang positif.

Sedangkan menurut Hisbih et al., (2023) , terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *workplace well being*, yang berhubungan dengan kondisi kerja serta dukungan yang diterima dari organisasi, adapun faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Karakteristik pribadi (*Personal Characteristics*)
Tingkat *workplace well being* seseorang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang melekat pada dirinya. Setiap individu membawa sifat, kepribadian, nilai, serta sikap tertentu ke dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi cara mereka merespons tuntutan pekerjaan dan situasi kerja.
2. Karakteristik pekerjaan dan tempat kerja (*Job and Workplace Characteristics*)
Faktor ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan desain pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja, seperti tuntutan pekerjaan, kesempatan untuk mengendalikan pekerjaan, kejelasan peran dan lingkungan kerja, kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dukungan dari atasan, kesempatan berinteraksi dengan orang lain, rasa keadilan di tempat kerja, sistem upah, kondisi fisik lingkungan kerja, prospek pengembangan karir, serta makna atau signifikansi pekerjaan, keseluruhan aspek ini berkontribusi dalam membentuk pengalaman kerja karyawan dan memengaruhi tingkat kesejahteraan mereka di tempat kerja.

2.1.2.3 Indikator Workplace Well Being

Menurut Hudin & Budiani (2021), kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well being*) adalah kondisi ketika karyawan merasa nyaman, sejahtera, dan puas dalam bekerja, di mana hal tersebut dapat dilihat melalui beberapa indikator berikut:

1. Tanggung jawab dalam bekerja
Diartikan sebagai kewajiban individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan arahan yang ada. Tanggung jawab

ini mencakup penyelesaian pekerjaan secara optimal, partisipasi dalam penerapan budaya perusahaan, serta kemampuan memotivasi rekan kerja demi tercapainya tujuan bersama.

2. Kemandirian dalam bekerja
Mengacu pada perasaan bahwa individu dipercaya untuk melaksanakan tugas secara mandiri tanpa harus selalu diarahkan oleh atasan. Karena sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika diberikan kebebasan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
3. Penggunaan kemampuan dan pengetahuan
Menunjukkan sejauh mana individu dapat menerapkan keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari
4. Perasaan berprestasi dalam bekerja
Muncul ketika karyawan berhasil menyelesaikan tugas dengan baik dan merasakan kepuasan atas hasil kerjanya, sehingga menumbuhkan motivasi dan rasa bangga terhadap pekerjaan tersebut.
5. Desain Pekerjaan
Cara pekerjaan disusun dan diorganisasi, mencakup kejelasan tugas, pembagian tanggung jawab, serta ketersediaan sarana atau sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Serta kesesuaian beban kerja dengan kemampuan dan peran karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.
6. Keseimbangan Kerja-hidup
Tingkat kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi dan kehidupan di luar pekerjaan, sehingga tercipta harmonis antara keduanya.

Sedangkan Menurut Nadia (2024), indikator *Workplace well being*, yaitu:

1. Lingkungan Fisik
Kondisi fisik tempat kerja, seperti kualitas pencahayaan, pengaturan suhu, serta aspek keamanan, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.
2. Dukungan Sosial
Perasaan karyawan bahwa mereka memperoleh bantuan, bimbingan, atau empati dari atasan maupun rekan kerja ketika menghadapi tekanan atau hambatan pekerjaan. Dukungan sosial ini dapat berupa dorongan moral, pertukaran informasi, maupun bantuan praktis yang membantu karyawan mengatasi kesulitan kerja.
3. Dukungan Antar Rekan Kerja
Dukungan antar rekan kerja merupakan bentuk bantuan, perhatian, dan kerja sama yang diberikan sesama karyawan dalam lingkungan kerja. Dukungan ini dapat berupa bantuan praktik dalam menyelesaikan tugas, pemberian saran, semangat, atau empati terhadap kesulitan yang dihadapi rekan kerja.
4. Makna pekerjaan
Menggambarkan sejauh mana individu menemukan arti dan tujuan dalam pekerjaannya, serta bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan konteks organisasi dan lingkungan kerja.

5. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja merupakan kondisi positif di mana karyawan menunjukkan energi tinggi, serta keterlibatan penuh dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung berkomitmen, bersemangat, dan sangat terfokus pada aktivitas kerja yang mereka jalankan.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan kegiatan yang berlangsung terus-menerus untuk memperbaiki kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan hubungan profesional agar dapat mencapai target karir dalam jangka waktu panjang. Pengembangan karir bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat tumbuh dan meraih rencana karir yang diimpikan melalui perencanaan, dan pengawasan karir yang dipantau secara baik. Menurut Robbins (1996) dalam Yasmin et al., (2024), pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempersiapkan karyawannya dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah, sekaligus menjaga atau meningkatkan produktivitas mereka.

Melalui pengembangan karir, karyawan dipersiapkan untuk jabatan di masa depan, sementara organisasi memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas peluang promosi yang lebih besar, dan penurunan tingkat pergantian karyawan Enggowa (2023). Pengembangan karir berkaitan dengan upaya memperluas keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan profesional seseorang Anshori et al., (2023). Tujuan pengembangan karir mencakup membantu individu meraih sasaran karir, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempererat hubungan antara karyawan dan perusahaan, serta mendukung perusahaan dalam memenuhi tanggung jawab sosial. Selain itu,

pengembangan karir berperan dalam memperkuat pelaksanaan program perusahaan, menekan tingkat *turnover* dan biaya ketenagakerjaan, mencegah penuaan kompetensi para profesional dan manajer, serta mengurangi rasa jenuh yang mungkin dialami karyawan dalam bekerja.

Dalam proses pengembangan karir, individu memegang peran yang paling besar. Meskipun organisasi dapat menyediakan berbagai fasilitas dan kesempatan, tanggung jawab utama tetap berada pada diri individu itu sendiri. Hal ini disebabkan karena, merekalah yang memahami aspirasi karir, potensi, keterbatasan, serta langkah-langkah yang perlu ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, inisiatif pribadi seperti mengikuti pelatihan, mencari bimbingan dari mentor, dan membangun jaringan profesional menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan pengembangan karir Susanto (2024).

Pengembangan karir memberikan manfaat tidak hanya bagi karyawan individu, tetapi juga bagi organisasi. karyawan yang merasa memperoleh dukungan dalam perkembangan karirnya biasanya menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih kuat, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover* sekaligus meningkatkan retensi. Selain itu, program pengembangan karir yang dijalankan dengan baik membantu organisasi membangun jalur talenta internal yang siap mengisi posisi kepemimpinan pada masa mendatang Susanto (2024).

Secara menyeluruh, pengembangan karir merupakan investasi jangka panjang yang membutuhkan komitmen serta kontribusi dari individu maupun organisasi. Jika dijalankan secara optimal, pengembangan karir tidak hanya meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan, tetapi juga berperan dalam

mendukung tercapainya tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, pengembangan karir seharusnya menjadi prioritas bagi setiap individu dan organisasi yang ingin berkembang serta meraih keberhasilan berkelanjutan.

2.1.3.2 Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Sari (2020), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi proses pengembangan karir karyawan, yang menunjukkan bagaimana organisasi dan individu berperan dalam mendukung kemajuan karir. Adapun terdapat faktor yang mempengaruhi proses pengembangan karir yaitu:

1. **Prestasi Kerja**
Prestasi kerja merupakan faktor utama yang menentukan kemajuan karir seorang karyawan. Kinerja yang baik menjadi dasar bagi atasan untuk merekomendasikan seorang karyawan untuk memperoleh promosi jabatan di masa mendatang. Tanpa pencapaian kerja yang memadai, peluang peningkatan karir akan sulit diraih karena organisasi umumnya menilai kemampuan individu dari hasil kerjanya.
2. **Pengenalan oleh Pihak Lain**
Faktor ini berkaitan dengan penilaian serta pengakuan dari pihak yang berwenang, seperti atasan langsung maupun bagian kepegawaian. Mereka memiliki pemahaman tentang kapasitas, sikap, serta rekam jejak prestasi karyawan. Semakin positif penilaian yang diterima, semakin besar kemungkinan seorang karyawan dipertimbangkan untuk jabatan yang lebih tinggi.
3. **Kesetiaan pada Organisasi**
Loyalitas kepada organisasi menggambarkan komitmen jangka panjang seorang karyawan untuk terus berkontribusi. Karyawan yang menunjukkan dedikasi dan kesetiaan biasanya dipandang sebagai aset penting, sehingga peluang pengembangan karirnya sering kali lebih terbuka.
4. **Pembimbing dan Sponsor**
Pembimbing (mentor) berperan memberikan arahan, saran, serta wawasan yang membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan karirnya. Di sisi lain, sponsor adalah individu dalam institusi yang dapat membuka peluang, memberikan dukungan strategi, atau memfasilitasi akses menuju posisi yang lebih tinggi. Keberadaan keduanya sangat membantu percepatan pengembangan karir.
5. **Dukungan dari Bawahan**
Dukungan bawahan terhadap manajer atau pimpinan menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas. Kinerja manajerial yang efektif

bergantung pada kolaborasi tim, sehingga dukungan ini secara tidak langsung turut memengaruhi perkembangan karir seorang pemimpin.

6. Kesempatan untuk berkembang
Organisasi yang menyediakan peluang peningkatan kompetensi melalui pelatihan, ataupun pendidikan lanjutan memungkinkan karyawan mengembangkan kemampuan yang diberikan, semakin banyak kesempatan belajar yang diberikan, semakin besar potensi individu untuk maju dalam karirnya.
7. Pengunduran Diri
Pengunduran diri dapat menjadi langkah strategis bagi seorang karyawan yang ingin mencari lingkungan baru yang menawarkan peluang pengembangan karir lebih besar. Dalam beberapa kasus, perpindahan ke institusi lain memungkinkan individu memperoleh pengalaman berbeda yang mendukung peningkatan profesionalnya.

2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Enggowa (2023), terdapat beberapa indikator yang menjadi ukuran dalam proses pengembangan karir karyawan, yang menunjukkan sejauh mana individu dapat berkembang dan mencapai jenjang pengembangan karir yang lebih tinggi. Adapun indikator tersebut yaitu:

1. Latar Belakang Pendidikan
Dalam proses promosi jabatan, latar belakang pendidikan menjadi aspek utama yang dipertimbangkan oleh pihak manajemen. Hal ini untuk memastikan kesesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan kemampuan serta tanggung jawab.
2. Pengalaman Kerja
Pengalaman kerja merupakan dasar penting dalam menentukan pengembangan karir. Semakin relevan dan lama pengalaman kerja seseorang, semakin besar pengaruhnya terhadap peluang pengembangan karir karyawan.
3. Kesempatan Untuk Berkembang
Mencerminkan sikap proaktif karyawan dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Dengan terus belajar, mengikuti pelatihan, atau mencari pengalaman baru, pegawai tidak hanya meningkatkan kompetensi pribadi, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi organisasi.
4. Kesetiaan Organisasi
Dalam banyak organisasi, kemajuan karir sering kali dipengaruhi oleh tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen dan dedikasi jangka panjang terhadap organisasi yang sama dapat meningkatkan peluang karir serta menurunkan tingkat *turnover* karyawan.

5. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan faktor fundamental yang menjadi dasar pengembangan karir. karyawan dengan kemampuan kerja yang baik cenderung menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, sehingga berperan penting dalam memajukan karirnya.

2.1.4 Work Life Balance

2.1.4.1 Pengertian Work Life Balance

Work life balance merupakan kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan baik dengan kebutuhan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini tidak harus berarti pembagian waktu yang setara, tetapi bagaimana individu menemukan porsi yang tepat agar dapat memenuhi tanggung jawab profesional sekaligus menjaga kehidupan personal, seperti keluarga, hobi, rekreasi, dan kesehatan diri. Penerapan *work-life balance* yang baik membantu meningkatkan produktivitas, menurunkan stres, mencegah burnout, serta mendukung kesejahteraan fisik dan mental secara keseluruhan.

Work life balance menggambarkan bagaimana karyawan menata hubungan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Konsep ini menunjukkan upaya seorang individu untuk mencapai titik seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal. Dalam praktiknya, *work life balance* dapat menuntut seseorang untuk membagi waktu serta perhatian pada dua atau lebih tanggung jawab yang sama pentingnya baginya Cahyaningsih (2024).

Work life balance merupakan suatu kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan karyawan menjalankan keduanya secara harmonis, sehingga tercapai kesejahteraan, produktivitas, dan kualitas hidup yang optimal Rondonuwu et al., (2018).

Work life balance dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk menjaga keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi dapat meningkatkan kebahagiaan serta kualitas hidup seseorang. Individu yang mampu menerapkan *work life balance* dengan baik umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang belum mampu mencapainya. Cenderung lebih bahagia dan berkembang sebagai pekerja yang kreatif karena kondisi di luar pekerjaannya berada dalam keadaan stabil dan harmonis. Sebaliknya, ketika terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kinerja seseorang dapat menurun. Situasi tersebut biasanya muncul akibat tingginya tekanan dan tuntutan pekerjaan Arifin & Muharto (2022).

Dalam konteks organisasi, *work life balance* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan. Perusahaan yang mendukung keseimbangan ini melalui kebijakan fleksibilitas kerja, budaya kerja supportif, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, cenderung memiliki lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan. Dari perspektif organisasi, implementasi kebijakan yang mendukung *work life balance*, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, dukungan dari atasan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, berperan dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

2.1.4.2 Faktor Mempengaruhi Work Life Balance

Menurut Saputra (2025), *Work life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor keterampilan yang berperan dalam membantu individu mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga (3) kategori utama, yaitu:

1. Karakteristik Pekerjaan
 - a. Beban Kerja
Tingkat beban kerja yang tinggi sering menjadi penghalang utama dalam mencapai *work life balance*. Ketika seseorang harus bekerja lembur atau menghadapi tugas yang berat, waktu yang tersedia untuk keluarga maupun kegiatan pribadi menjadi sangat terbatas.
 - b. Fleksibilitas
Kebijakan kerja yang memberikan fleksibilitas seperti bekerja dari rumah atau pengaturan jam kerja yang dapat disesuaikan, berdampak positif terhadap *work life balance*. Fleksibilitas memungkinkan individu menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi.
 - c. Dukungan Organisasi
Budaya jam kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat membantu karyawan mencapai *work life balance*. Contohnya termasuk program bantuan karyawan, cuti keluarga, dan kebijakan lain yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan.
2. Karakteristik Pribadi
 - a. Gaya Hidup
Individu yang menjalani gaya hidup sehat dan teratur cenderung lebih mudah meraih *work life balance*. Mereka yang memiliki kebiasaan berolahraga atau rutin harian yang teratur biasanya lebih mampu mengatur waktu secara efektif. Selain itu, penerapan pola hidup yang seimbang berperan dalam menurunkan tingkat stres serta meningkatkan kesejahteraan, baik dari aspek fisik maupun psikologis.
 - b. Tujuan Hidup
Prioritas dan orientasi hidup seseorang, apakah lebih fokus pada karir atau pada kehidupan pribadi akan mempengaruhi kemampuan mereka dalam mencapai *work life balance*. Individu yang sangat berorientasi pada karir mungkin lebih sulit menemukan keseimbangan dibandingkan mereka yang memberi porsi lebih besar pada kehidupan keluarga.
 - c. Kepribadian
Sifat-sifat kepribadian tertentu, seperti kemampuan dalam mengelola waktu serta kemampuan menghadapi tekanan, turut memengaruhi kemampuan seseorang dalam mencapai *work life balance*.

3. Faktor Lingkungan

a. Dukungan Keluarga

Adanya anggota keluarga yang memberikan dukungan, seperti pasangan atau orang tua, dapat membantu individu dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

b. Jaringan Sosial

Hubungan sosial yang baik, baik di lingkungan kerja maupun di luar, mampu memberikan dukungan emosional yang diperlukan untuk mencapai *work life balance*.

c. Kebijakan Tempat Kerja

Kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fasilitas cuti melahirkan atau tambahan hari libur, dapat memberikan pengaruh positif terhadap tercapainya *work life balance*.

2.1.4.3 Indikator Work Life Balance

Menurut Rondonuwu et al., (2018) Indikator-indikator *work life balance* ini membantu menilai bagaimana karyawan mengatur waktu, energi, serta kepuasan dalam kedua peran tersebut agar tercipta harmoni antara kehidupan profesional dan personal. Adapun indikator-indikator tersebut terdiri dari:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Keseimbangan waktu menggambarkan seberapa besar waktu yang dialokasikan individu untuk pekerjaannya maupun aktivitas di luar pekerjaan, seperti waktu untuk keluarga. Ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan waktu, artinya tuntutan keluarga tidak mengganggu penyelesaian tugas pekerjaan, dan sebaliknya tuntutan pekerjaan tidak mengurangi waktu untuk keluarga atau aktivitas sosial lainnya.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan sejauh mana individu secara psikologis terlibat serta berkomitmen pada pekerjaan maupun aktivitas di luar pekerjaan.

3. Fleksibilitas Jam Kerja (*Work Schedule Flexibility*)

Adanya opsi jam kerja yang lebih fleksibel memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan waktu bekerja dengan kebutuhan pribadi mereka. Dengan pengaturan jadwal yang dapat disesuaikan, karyawan dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan urusan pribadi tanpa merasa terbebani.

4. Budaya Kerja Supportif (*Supportive Work Culture*)

Lingkungan kerja yang terbuka, saling mendukung, dan memahami kebutuhan karyawan berperan besar dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Budaya kerja yang demikian mendorong komunikasi yang positif, menciptakan rasa aman psikologis,

serta membuat karyawan merasa dihargai. Bila organisasi memberikan dukungan melalui kebijakan dan sikap pimpinan yang peduli, karyawan cenderung lebih loyal, termotivasi, dan mampu bekerja secara optimal.

5. Manajemen Waktu Efektif (*Effective Time Management*)

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa harus mengorbankan waktu untuk keluarga atau aktivitas pribadi menunjukkan efektivitas dalam mengelola waktu. Karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan terstruktur sehingga produktivitas meningkat

2.2 Penelitian Sebelumnya

Dibawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan untuk kemudian dianalisis dan kritisi dilihat dari pokok permasalahan, teori dan metode, sehingga dapat diketahui letak perbedaannya dengan penelitian yang penulis lakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ketut Sunaryanto dan Muhammad Fikri (2024), dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosato Jaya Makmur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian oleh Yenni Br Raja Gukguk dan Dewi Soerna Anggraeni (2025), dengan judul Hubungan Antara Workplace Well Being dengan *turnover intention* pada Karyawan Produksi PT X Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan tempat kerja (*workplace well being*) dan niat berpindah kerja (*turnover intention*). Menggunakan metode korelasi pearson produk moment. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel tersebut, semakin tinggi tingkat kesejahteraan kerja karyawan, semakin rendah niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nelvan Febrianti, Ririn Handayani, dan Fahmi Oerमार (2022), yang berjudul *Work Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik*, bertujuan menguji peranan motivasi intrinsik dalam memediasi pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Inspektorat Daerah Kabupaten rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif-verifikatif dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi intrinsik. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami pentingnya keseimbangan kerja-pribadi dan faktor psikologis internal dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sektor publik.

Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Zakaria, Andy Ismail, Tyahya Whisnu Hendratni, Floral Grace Putrianti, Adi Soeprapto, dan Fatimah Malini Lubis (2025), yang berjudul *Analisis Pengaruh Self-Leadership, Workplace Well Being, dan pengembangan Karir terhadap Employee Engagement pada Industri Jasa*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu *self leadership*, *workplace well being*, dan pengembangan karir, berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini dilakukan oleh Dyah Astutik Yulia Putri Cahyaningsih (2024), dengan judul *pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti*, menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara *work life balance* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama, Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sunaryanto & Fikri (2024)	Kuantitatif , regresi linier berganda	Semua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indosato Jaya Makmur	- Pengembangan Karir - Kepuasan Kerja	- Lokasi penelitian
2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintese Peninsula Manado Rondonuwu et al., (2018)	Penelitian Kuantitatif , regresi linier sederhana	<i>Work Life Balance</i> pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	- <i>Work Life Balance</i> - Kepuasan Kerja	- Lokasi Penelitian
3	<i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik Febrianti et al., (2022)	Kuantitatif , SEM-PLS	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi intrinsik	- <i>Work Life Balance</i> - Kepuasan Kerja	- Lokasi Penelitian
4	Analisis Pengaruh <i>Self-Leadership</i> , <i>Workplace Well Being</i> , dan Pengembangan Karir terhadap <i>Employee Engagement</i> pada Industri Jasa Zakaria et al., (2025)	Kuantitatif , regresi linier berganda	Semua variabel berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> ; <i>self-leadership</i> paling dominan	- <i>Workplace Well Being</i> - Pengembangan Karir	- Lokasi Penelitian

No	Nama, Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh Pengembangan Karir dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi Departemen Speaker PT. X Ningrum et al., (2025)	Penelitian Kuantitatif, pendekatan kausal asosiatif.	Menunjukkan bahwa pengembangan karir maupun <i>work life balance</i> berpengaruh positif secara bersamaan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.	- Pengembangan Karir - Work Life Balance - Kepuasan kerja	- Lokasi Penelitian

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Workplace Well Being terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yusnelly et al., (2025) *workplace well being* ialah kondisi kesejahteraan yang dirasakan karyawan di tempat kerja, yang mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan kerja yang positif, perhatian organisasi terhadap karyawan, serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Workplace well being* yang baik menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif, sehingga karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki pengalaman kerja yang positif. Kondisi ini mendorong munculnya perasaan senang, motivasi kerja, serta sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalani, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hubungan ini diperkuat oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *workplace well being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

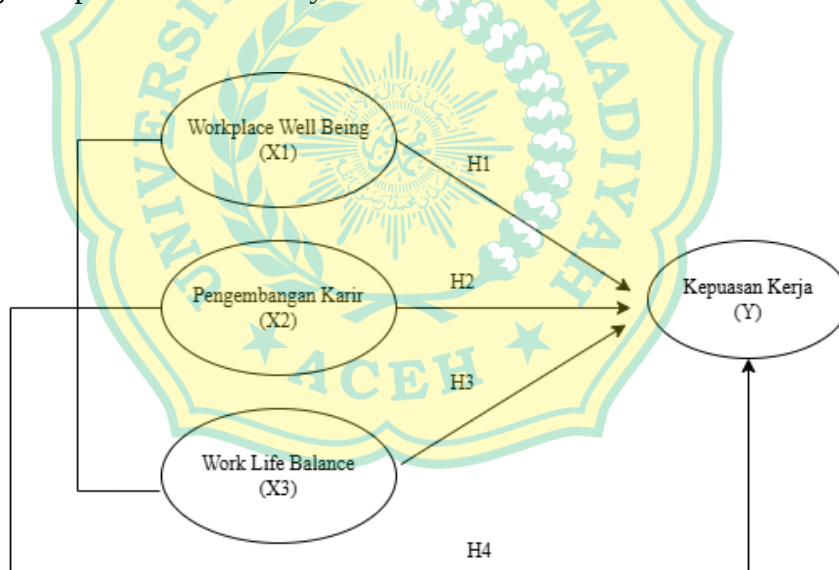
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rulianti, Erina & Nurpibadi (2024) pengembangan karir ialah proses yang dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan, dan kesiapan karyawan dalam mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Pengembangan karir yang baik ditunjukkan melalui kejelasan jalur karir, kesempatan promosi, pelatihan, serta peluang untuk meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang memperoleh kesempatan pengembangan karir akan merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki prospek masa depan yang jelas di dalam perusahaan, sehingga dapat menumbuhkan motivasi dan komitmen kerja. Oleh karena itu, semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahmi et al., (2025) *work life balance* kondisi ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas sosialnya. Keseimbangan ini tercermin dari pengaturan waktu kerja yang baik, keterlibatan kerja yang proporsional, fleksibilitas jam kerja, serta adanya budaya dan dukungan organisasi yang suportif. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung merasa lebih nyaman, tidak mudah mengalami stress kerja, dan mampu menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara optimal. Oleh karena itu, *work life balance* memiliki pengaruh yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.4 Kerangka Penelitian

Menurut Listiana & Anam (2022), kerangka pemikiran merupakan komponen penting dalam penelitian ilmiah karena berperan sebagai pedoman untuk memahami keterkaitan antar konsep dan variabel, serta membantu peneliti mencapai kesimpulan yang logis dan terstruktur. Kerangka pemikiran tidak hanya membantu peneliti menetapkan arah studi secara sistematis, tetapi juga memastikan bahwa penelitian berjalan sesuai dengan standar ilmiah yang ketat. Selain itu, kerangka pemikiran membantu menentukan variabel independen dan dependen beserta hubungan di antara keduanya, yang pada akhirnya memberikan dasar yang kuat bagi tahap analisis berikutnya:



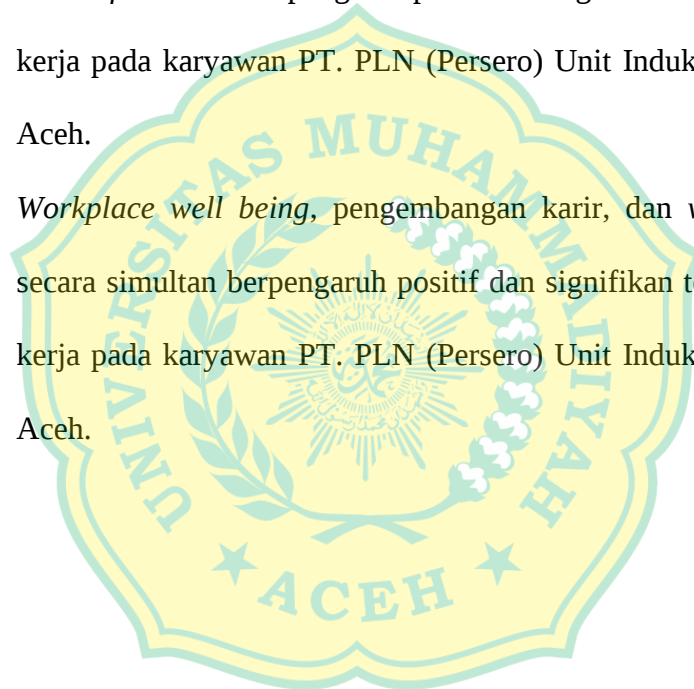
Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2020), hipotesis merupakan tanggapan awal yang menjawab dari rumusan masalah, dijelaskan dalam bentuk kalimat tanya. Berikut Adalah jawaban sementara pada penelitian ini:

- H₁ : *Workplace well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.
- H₂ : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.
- H₃ : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.
- H₄ : *Workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan pengaruh *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Objek penelitian mencakup variabel kepuasan kerja, *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bersifat empiris. Menurut Sugiyono (2020), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel-variabel atau lebih. Sementara itu, studi empiris merupakan metode yang berfokus pada fakta-fakta yang ditemukan secara langsung melalui observasi, di mana objek penelitian ditinjau berdasarkan peristiwa nyata yang terjadi, bukan berdasarkan persepsi atau pandangan subjektif terhadap peristiwa tersebut.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini menggunakan horizon waktu time series dengan pendekatan *one shot study*, yaitu pengumpulan data dilakukan satu kali dalam periode

penelitian tanpa adanya pengulangan pengukuran pada waktu berbeda. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2025 hingga penelitian ini dinyatakan selesai.

Tabel 3. 1
Horizon Waktu

No	Kegiatan	2025		2026						
		Okt	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	jul
1	Pengajuan Judul									
2	Penyusunan Proposal									
3	Bimbingan Proposal									
5	Seminar Proposal dan Revisi									
6	Pengumpulan Data dan Pengolahan Data Penelitian									
7	Penyusunan Hasil Penelitian (Skripsi)									
8	Bimbingan Skripsi									
9	Ujian Komprehensif									

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan satuan yang diteliti, yang dapat berupa individu, kelompok, atau suatu konteks peristiwa sosial, seperti aktivitas individu maupun kelompok yang menjadi subjek penelitian. Data yang diperoleh pada tingkat selanjutnya dapat diolah untuk menghasilkan unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah individu, yaitu para karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel pada dasarnya menjelaskan batasan yang dipakai peneliti untuk menentukan responden. Populasi adalah objek atau subjek yang ada di suatu wilayah tertentu dan memenuhi kriteria tertentu berkaitan dengan topik penelitian. Sementara itu, sampel adalah sebagai dari populasi yang diperoleh

melalui metode tertentu sehingga dapat digunakan sebagai subjek penelitian Sugiyono (2020).

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh yang berjumlah 811 orang. Populasi tersebut meliputi karyawan dari berbagai divisi dan jenjang jabatan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Pemilihan populasi ini didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling*. Sampling acak sederhana (*random sampling*) adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata atau tingkatan yang ada dalam populasi tersebut Sugiyono (2020). Dengan metode ini, setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama

untuk terpilih menjadi sampel, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat mewakili populasi secara objektif.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dengan tujuan untuk memperoleh jumlah sampel yang representatif terhadap populasi. Adapun rumus Slovin yang digunakan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = 811 (Jumlah Populasi)

E = 10% (0.1) *margin of error* (batas toleransi kesalahan)

$$n = \frac{811}{1 + 811 \times (0,1^2)}$$

$$n = \frac{811}{1 + 811(0,01)}$$

$$n = \frac{811}{1 + 8.11}$$

$$n = \frac{811}{9.11}$$

$$n = 89,02$$

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 89 orang karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber pengumpulan data digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat, dan reliabel. Adapun sumber data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini mengacu pada Sugiyono (2020), yaitu:

1. Data primer, yang diperoleh melalui dokumentasi dan penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner). Untuk mendapatkan data mengenai variabel penelitian, yaitu *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja, peneliti menggunakan kuesioner tertutup. Kuesioner ini berisi pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan sebelumnya sehingga memudahkan responden dalam memberikan jawaban.
2. Data sekunder, yang berasal dari studi pustaka berupa artikel ilmiah maupun informasi lain yang diperoleh melalui sumber internal guna mendukung kelengkapan data penelitian. Sumber data sekunder ini berfungsi sebagai pelengkapan dan pembandingan terhadap data primer agar hasil penelitian lebih komprehensif.

Pengumpulan data terkait *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dilakukan melalui kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala tertentu untuk memperoleh data yang objektif dan terukur.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Skala likert (*Method Of Summated Ratings*) digunakan untuk menilai sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti melalui beberapa tingkat jawaban. Setiap poin instrumen yang menggunakan skala likert memiliki tingkatan nilai kuantitatif dengan interval 1-5, di mana tiap pilihan diberi skor dengan jarak interval 1. Skor yang digunakan meliputi 1,2,3,4, dan 5 Sugiyono (2020). Rincian skor untuk masing-masing pilihan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 2
Skala Pengukuran Data

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2020)

3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi dan operasional variabel memberikan gambaran mengenai aspek-aspek penelitian yang menunjukkan cara pengukuran setiap variabel serta menetapkan batasan atau ruang lingkupnya. Dengan adanya penjelasan tersebut, proses pelaksanaan penelitian menjadi lebih terarah dan mudah dilakukan. Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel, yaitu pengaruh *workplace well being* (X1), pengembangan Karir (X2), *work life balance* (X3), dan kepuasan kerja (Y). Adanya definisi serta operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan respons emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan harapan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan dalam sikap positif maupun negative terhadap pekerjaannya Haris et al., (2023).	1. Promosi 2. Supervisi 3. Lingkungan kerja 4. Apresiasi 5. Rekan Kerja Haris et al., (2023)	1-5	Likert	A1-A5
Variabel Independen						
2	Workplace Well Being (X1)	<i>Workplace well being</i> adalah kondisi kesejahteraan karyawan di tempat kerja yang mencakup aspek psikologis, sosial, dan fisik, serta tercermin dari kepuasan kerja, kebahagiaan, dan keseimbangan pengalaman kerja, <i>workplace well being</i> terdiri dari aspek intrinsik, dan ekstrinsik Nadia (2024).	1. Lingkungan Fisik 2. Dukungan Sosial 3. Dukungan antar Rekan Kerja 4. Makna Pekerjaan 5. Keterlibatan Kerja Nadia (2024)	1-5	Likert	B1-B5
3	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan karyawan agar mampu mencapai jenjang karir yang lebih tinggi serta memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi organisasi. (Enggowa, 2023).	1. Latar Belakang Pendidikan 2. Pengalaman Kerja 3. Kesempatan Untuk Tumbuh 4. Kesetiaan Organisasi 5. Kemampuan Kerja Enggowa (2023)	1-5	Likert	C1-C6
4	Work Life Balance (X3)	<i>Work life balance</i> merupakan suatu kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Fleksibilitas Jam Kerja	1-5	Likert	D1-D6

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		memungkinkan karyawan menjalankan keduanya secara harmonis, sehingga tercapai kesejahteraan, produktivitas, dan kualitas hidup yang optimal Rondonuwu et al., (2018).	4. Budaya Kerja Suportif 5. Manajemen Waktu Efektif Rondonuwu et al., (2018)			

Operasional variabel ini bertujuan untuk mengukur pengaruh *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* pada PT. PLN Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis data dilakukan setelah seluruh data dari responden maupun sumber lainnya berhasil dikumpulkan. Proses analisis ini mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel penelitian serta karakteristik responden. Data primer kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) Menurut Sugiyono (2020), regresi linear berganda dapat dinyatakan melalui persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen (terikat), yaitu kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi dari Variabel X

X_1 = Variabel independen (bebas), yaitu *Workplace Well Being*

X_2 = Variabel independen (bebas), yaitu Pengembangan Karir

X_3 = Variabel independen (bebas), yaitu *Work Life Balance*

e = Standar error (*Error Term*)

3.7 Pengujian Data

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur sesuatu dengan tepat dan akurat. Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan menilai tingkat konsistensi suatu alat ukur, yakni apakah instrumen tersebut dapat dipercaya dan memberikan hasil yang stabil apabila proses pengukuran dilakukan berulang.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Proses ini dilakukan dengan mengorelasikan setiap masing-masing pernyataan dengan total skor pada masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2020), bahwa validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat konsistensi atau ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Dalam analisis validitas, terdapat dua kemungkinan hasil perhitungan nilai korelasi, yaitu:

1. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan valid.
2. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan invalid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020), uji reliabilitas merupakan metode untuk menilai apakah suatu instrumen akan memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Setelah instrumen lulus uji validitas, tahap berikutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas. Pengukuran reliabilitas umumnya menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan Sugiyono (2020), suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,60$, sedangkan nilai α

$\leq 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen tersebut tidak reliabel. Berikut penjelasannya:

1. Alpha hitung $> 0,90$ dapat dikatakan tingkat reliabel yang ideal.
2. Alpha hitung $0,70 - 0,90$ dapat dikatakan tingkat reliabel yang tinggi.
3. Alpha hitung $0,50 - 0,70$ dapat dikatakan tingkat reliabel yang moderat.
4. Alpha hitung $< 0,50$ dapat dikatakan tingkat reliabel yang rendah.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk menentukan jenis analisis statistik yang tepat pada tahap berikutnya. Apabila data tidak mengikuti distribusi normal, maka metode statistik parametrik tidak dapat digunakan dan analisis harus dilakukan dengan teknik statistik nonparametrik Sugiyono (2020). Sementara itu, Ghozali (2020), menjelaskan bahwa penilaian apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat hubungan linear antar variabel independen Ghozali (2020). Pengujian ini bertujuan memastikan ada atau tidaknya keterkaitan antar setiap variabel bebas. Identifikasi uji multikolinearitas umumnya didasarkan pada nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2020). Apabila nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *Tolerance* (T) $\geq 0,1$ dan kurang atau sama dengan 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika diketahui nilai $VIF \geq 10$ dan nilai *Tolerance* (T) $\leq 0,1$ dan lebih dari 10, berarti terjadi multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Apabila varians residual berbeda antara satu observasi dengan observasi lainnya, maka kondisi tersebut menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas Ghozali (2020). Pengujian ini biasanya dilakukan melalui analisis grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual terstandarisasi (SRESID). Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan memperhatikan pola yang muncul pada grafik tersebut. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik menyebar secara acak di sekitar sumbu X dan Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Jika data atau titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi uji heteroskedastisitas.

2. Jika data atau titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi uji heteroskedastisitas.

3.9 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan dalam suatu penelitian. Rumusan masalah tersebut biasanya disajikan dalam bentuk kalimat naratif Sugiyono (2020). Jawaban sementara ini memberikan dasar untuk melakukan pengujian terhadap suatu teori. Setelah melalui proses pengujian empiris dan terbukti kebenarannya, teori tersebut dapat diterima secara ilmiah. Dengan demikian, hipotesis berperan sebagai Langkah awal dalam proses pembentukan teori.

3.9.1 Uji T (Parsial)

Uji t merupakan metode yang digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara individual.

Berikut Kriteria Pengujian:

1. Apabila $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang dalam model regresi linear berganda.
2. Apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikanya atau dengan kata lain tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

H_{a1} : *Workplace well Being* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.

PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

H_{o1} : *Workplace well being* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

H_{a2} : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

H_{o2} : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

H_{a3} : *Work life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

H_{o3} : *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

Hasil perhitungan uji parsial selanjutnya dibandingkan dengan nilai T_{table} pada tingkat signifikansi 5%.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan X_1 , X_2 , dan X_3 (*Workplace Well Being*, Pengembangan Karir, dan *work Life Balance*) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen/terikat Y (Kepuasan Kerja) di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh, Sugiyono (2020).

Berikut kriteria pengujian:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda

dapat menerangkan variabel terikat secara serentak.

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda tidak mampu terikatnya.

H_{a4} : *Workplace Well Being*, Pengembangan Karir, dan *work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

H_{o4} : *Workplace Well Being*, Pengembangan Karir, dan *work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

3.9.3 Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji korelasi (R) digunakan untuk menentukan sejauh mana hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi (R) berada pada rentang 0 hingga 1. Semakin mendekati 1.00, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat semakin kuat, baik itu hubungan yang bersifat positif maupun negatif.

Tabel 3. 4
Nilai Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak Ada Korelasi
0,0-0,2	Korelasi Sangat Rendah
0,2-0,4	Korelasi Rendah
0,4-0,6	Korelasi Sedang
0,6-0,8	Korelasi Kuat
0,8-1,0	Korelasi Sangat Kuat

3.9.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja.

Seluruh proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS guna memperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.



BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh

PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh merupakan salah satu unit operasional strategi yang berada di bawah naungan PT. PLN (Persero) yang memiliki peran penting dalam penyediaan dan penyaluran tenaga listrik di wilayah Provinsi Aceh. Kantor PT. PLN (Persero) UID Aceh beralamat di jalan Tgk. Mohd. Daud Beureueh No. 172, Banda Aceh. Unit ini bertanggung jawab dalam melayani kebutuhan listrik Masyarakat yang tersebar di 23 kabupaten/kota di seluruh wilayah Aceh.

Sejarah perkembangan kelistrikan di Aceh dimulai pada tahun 1929, Ketika sebuah Perusahaan swasta milik Belanda yang bernama NV. NIGEM (*Nederlandsch Indische Gas en Ellectriciteit Maatschappij*) mulai melakukan investasi dan mengembangkan usaha di bidang ketenagalistrikan di wilayah Aceh. Perusahaan Ini menjadi pelopor awal dalam penyediaan tenaga listrik sebelum akhirnya mengalami perubahan akibat situasi politik dan penjajahan pada masa itu. Pada tahun 1942, Ketika Belanda menyerah tanpa syarat kepada jepang, maka seluruh aset dan kekayaan Perusahaan kelistrikan tersebut diambil alih oleh jepang pemerintah jepang untuk kepentingan operasional mereka.

Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, seluruh aset kelistrikan yang sebelumnya dikuasai oleh jepang diambil alih oleh Pemerintah Republik Indonesia. Selanjutnya, pengelolaan

kelistrikan di wilayah Aceh berada di bawah Lembaga yang disebut sebagai “Jawatan Listrik dan Gas Republik Indonesia” untuk wilayah keresidenan Aceh. Perubahan ini menandai awal pengelolaan kelistrikan oleh pemerintah Indonesia secara mandiri. Seiring dengan perkembangan sistem pemerintah dan kebijakan nasional, terjadi berbagai perubahan dalam struktur organisasi dan status kelembagaan PLN. Pada masa awal pemerintah Order Baru, tepatnya tahun 1967 berdasarkan instruksi Presiden No. 17 Tahun 1967, pengelolaan Perusahaan ini berada di bawah koordinasi pemerintah pusat. Kemudian, melalui Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972, status PLN ditetapkan sebagai Perusahaan Umum (Perum) Milik Negara.

Sebagai bagian dari PT. PLN (Persero), Unit Induk Distribusi (UID) Aceh memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola sistem distribusi tenaga listrik, menjaga keandalan pasokan energi listrik, serta memberikan pelayanan kepada pelanggan yang mencakup sektor rumah tangga, bisnis, maupun industri. Dalam menjalankan fungsinya, PLN UID Aceh terus berupaya meningkatkan kualitas layanan melalui pengembangan infrastruktur kelistrikan, pemanfaatan teknologi yang semakin modern, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar mampu menghadapi tantangan di sektor energi. Selain itu, PLN UID Aceh juga memiliki peran strategis dalam mendukung program pemerintah, khususnya dalam pemerataan akses listrik hingga ke daerah-daerah terpencil di wilayah Aceh. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, meningkatkan kesejahteraan Masyarakat, serta menciptakan pemerataan pembangunan di seluruh wilayah Aceh.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada hasil perhitungan sampel, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 89 karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Responden kemudian diklasifikasikan berdasarkan beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, status perkawinan, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Pengelompokan ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai profil responden, sehingga penelitian dapat lebih mudah memahami kondisi sebenarnya di lapangan serta menjelaskan hasil penelitian secara lebih tepat dan terarah.

1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-Laki	58	65%
2	Perempuan	31	35%
Total		89	100%

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa jumlah responden pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh sebanyak 89 orang. Dari jumlah tersebut, Sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu 58 orang atau 65%, sedangkan responden perempuan berjumlah 31 orang atau 35%.

2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan Status Perkawinan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4. 2
Status Perkawinan Responden

No.	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase %
1	Menikah	62	70%
2	Belum Menikah	27	30%
Total		89	100%

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus menikah, yaitu sebanyak 62 orang atau sebesar 70% dari total responden. Sementara itu, responden yang berstatus belum menikah berjumlah 27 orang atau sebesar 30%. Dengan total keseluruhan responden sebanyak 89 orang atau 100%, komposisi ini menggambarkan bahwa dominasi responden yang menikah cukup signifikan dibandingkan dengan responden yang belum menikah.

3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan Usia pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4. 3
Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	<20 Tahun	0	0%
2	21 - 30 Tahun	20	22%
3	31 - 40 Tahun	52	58%
4	41 - 50 Tahun	17	19%
5	>50 Tahun	0	0%
Total		89	100%

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel 4,3, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 31-41 tahun, yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 58% dari total

responden. Selanjutnya, responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden dengan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 19%. Sementara itu, tidak terdapat responden yang berusia kurang dari <20 tahun maupun di atas >50 tahun (0%).

4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4. 4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
1	SLTA	0	0%
2	Diploma (D3)	23	26%
3	Sarjana (S1)	46	52%
4	Pascasarjana (S2)	20	22%
Total		89	100%

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki Tingkat Pendidikan sarjana (S1), yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 52% dari total responden. Selanjutnya, responden dengan Pendidikan Diploma (D3) berjumlah 23 orang atau sebesar 26%, sedangkan responden dengan Pendidikan Pascasarjana (S2) sebanyak 20 orang atau sebesar 22%. Sementara itu, tidak terdapat responden dengan Tingkat Pendidikan SLTA (0%).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4. 5
Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase %
1	<1 Tahun	0	0%
2	1 - 3 Tahun	23	26%
3	4 - 6 Tahun	43	48%
4	>10 Tahun	23	26%
Total		89	100%

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki lama bekerja 4-6 tahun, yaitu sebanyak 43 orang atau 48% , sedangkan dengan lama bekerja 1-3 tahun dan >10 tahun masing-masing berjumlah 23 orang atau 26%. Sementara itu, tidak terdapat responden dengan lama bekerja <1 tahun 0%.

4.3 Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas

4.3.1 Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner mampu mengukur, Pengujian ini bertujuan memastikan keabsahan instrument penelitian dengan melihat kesesuaian antara alat ukur dan objek yang diteliti berdasarkan data yang telah diperoleh. Suatu indikator dikatakan valid apabila $n=89$ dan $\alpha = 0,05$, dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel} (0,207)$ valid. Untuk lebih jelas mengenai hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=89)	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	A1	0,596	0,207	Valid
		A2	0,686		Valid
		A3	0,715		Valid
		A4	0,731		Valid
		A5	0,779		Valid
2	Workplace Well Being (X1)	B1	0,675	0,207	Valid
		B2	0,551		Valid
		B3	0,657		Valid

No	Variabel	Item	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=89)	Keterangan
		B4	0,694		Valid
		B5	0,778		Valid
3	Pengembangan Karir (X2)	C1	0,695	0,207	Valid
		C2	0,739		Valid
		C3	0,742		Valid
		C4	0,677		Valid
		C5	0,756		Valid
4	Work Life Balance (X3)	D1	0,617	0,207	Valid
		D2	0,651		Valid
		D3	0,742		Valid
		D4	0,691		Valid
		D5	0,486		Valid

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

1. Variabel kepuasan kerja (Y) yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dengan kode item A1,A2,A3,A4,dan A5 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,596 lebih besar nilai dari nilai r_{tabel} sebesar 0,207, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.
2. Variabel *workplace well being* (X1) yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dengan kode item B1,B2,B3,B4, dan B5 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,551 lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,207, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel *workplace well being* dinyatakan valid.
3. Variabel pengembangan karir (X2) yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dengan kode item C1,C2,C3,C4, dan C5 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,695 lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,207, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel pengembangan karir dinyatakan valid.
4. Variabel *work life balance* (X3) yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dengan kode item D1,D2,D3,D4, dan D5 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung}

terendah sebesar 0,486 lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,207, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel *work life balance* dinyatakan valid.

4.4.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrument yang apabila digunakan beberapa kali pada data dan objek yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Alat yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0.60$, sedangkan apabila nilai $\alpha < 0.60$ maka dinyatakan tidak reliabel. Untuk penjelasan lebih lanjut dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	5	0,715	Reliabel
2	Workplace Well Being (X1)	5	0.700	Reliabel
3	Pengembangan Karir (X2)	5	0,769	Reliabel
4	Work Life Balance (X3)	5	0,642	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Y) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,715, variabel *workplace well being* (X1) memperoleh nilai sebesar 0,700, variabel pengembangan karir (X2) memperoleh nilai sebesar 0,769, dan variabel *work life balance* (X3) memperoleh nilai 0,642. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach Alpha* > 0.60 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh instrument penelitian reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.4 Deskriptif Variabel Penelitian

4.4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel kepuasan kerja pada karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dari kuensioner yang telah disebarkan untuk memperoleh Gambaran secara umum mengenai variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 8
Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasa puas terhadap kesempatan promosi jabatan di perusahaan ini.	1	1	1	1	6	7	53	60	28	31	4,19
2	Saya merasa perusahaan dari atasan membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	-	0	-	0	8	9	57	64	24	27	4,18
3	Lingkungan kerja aman dan kondusif.	-	0	-	0	8	9	54	61	27	30	4,21
4	Apresiasi dari atasan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.	-	0	1	1	6	7	53	60	29	33	4,24
5	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu unit.	-	0	1	1	4	4	52	58	32	36	4,29
Rerata												4,22

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwarata-rata skor variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4.22 yang menunjukkan bahw variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator Y5 dengan nilai mean sebesar 4,29 pada pernyataan “saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu unit”, yang berarti karyawan memiliki

hubungan kerja sama yang baik dan merasa nyaman dalam bekerja dengan rekan satu tim. Sedangkan rata-rata skor terendah terdapat pada indikator Y2 dengan nilai mean sebesar 4,18 pada pernyataan “saya merasa supervisi dari atasan membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik; namun demikian indikator tersebut tetap termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan tetap merasa adanya dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.4.2 Variabel Workplace Well Being

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel *workplace well being* pada karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dari kuensioner yang telah disebarkan untuk memperoleh Gambaran secara umum mengenai variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 9
Analisis Deskriptif Variabel Workplace Well Being

No	Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Lingkungan fisik tempat kerja nyaman dalam mendukung aktivitas kerja saya.	-	0	-	0	7	8	48	54	34	38	4,3
2	Saya mendapatkan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja.	-	0	-	0	3	3	65	73	21	24	4,2
3	Dukungan antar rekan kerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.	-	0	-	0	4	4	56	63	29	33	4,28
4	Saya merasa makna pekerjaan penting bagi diri sendiri dan perusahaan.	-	0	-	0	5	6	50	56	34	38	4,33
5	Keterlibatan dalam pekerjaan membuat saya nyaman bekerja.	-	0	-	0	9	10	50	56	30	34	4,24
Rerata												4,27

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa rata-rata skor variabel *workplace well being* sebesar 4,27 yang menunjukkan bahwa variabel *workplace well being* termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata tertinggi terdapat pada indikator X.4 dengan nilai mean sebesar 4,33 pada pernyataan “saya merasa makna pekerjaan penting bagi diri sendiri dan perusahaan”, yang berarti karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti dan memberikan kontribusi penting bagi perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator X.2 dengan nilai mean sebesar 4,20 pada pernyataan “saya mendapatkan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja”, namun demikian indikator tersebut tetap termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa tetap merasakan adanya dukungan sosial dalam lingkungan kerja.

4.4.3 Variabel Pengembangan Karir

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel pengembangan karir pada karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dari kuensioner yang telah disebarkan untuk memperoleh Gambaran secara umum mengenai variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10
Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Latar belakang pendidikan saya mendukung pengembangan karir.	-	0	-	0	-	0	48	54	41	46	4,46
2	Pengalaman kerja membantu perkembangan karier saya.	-	0	-	0	6	7	40	45	43	48	4,42

No	Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
3	Saya memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh dalam karir.	-	0	-	0	2	2	48	54	39	44	4,42
4	Saya setia pada organisasi	-	0	-	0	3	3	47	53	39	44	4,4
5	Kemampuan kerja yang saya miliki mendukung pengembangan karir di perusahaan.	-	0	-	0	4	4	49	55	36	40	4,36
Rerata												4,41

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa rata-rata skor variabel pengembangan karir sebesar 4,41 yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir termasuk dalam kategori sangat tinggi. Rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator X.1 dengan nilai mean sebesar 4,46 pada pernyataan “latar belakang pendidikan saya mendukung pengembangan karir”, yang berarti responden merasa pendidikan yang dimiliki mampu menunjang pengembangan karir dalam pekerjaan. Sedangkan rata-rata skor terendah pada indikator X.5 dengan nilai mean sebesar 4,36 pada pernyataan “kemampuan kerja yang saya miliki mendukung pengembangan karir di perusahaan”, namun demikian indikator tersebut tetap termasuk dalam kategori sangat tinggi, menunjukkan responden merasa kemampuan kerja yang dimiliki tetap dapat mendukung perkembangan karir di perusahaan.

4.4.4 Variabel Work Life Balance

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel *work life balance* pada karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dari

kuensioner yang telah disebarkan untuk memperoleh Gambaran secara umum mengenai variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 11
Analisis Deskriptif Variabel Work Life Balance

No	Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	0	0	0	0	20	22	46	52	23	26	4,03
2	Saya mampu terlibat dalam pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi.	1	1	0	0	16	18	54	61	18	20	3,99
3	Jam kerja yang diterapkan memberikan fleksibilitas bagi saya.	1	1	0	0	26	29	39	44	23	26	3,93
4	Budaya kerja di perusahaan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	0	0	1	1	14	16	49	55	25	28	4,1
5	Saya mampu mengelola waktu kerja secara efektif.	0	0	0	0	9	10	50	56	30	34	4,24
Rerata												4,06

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

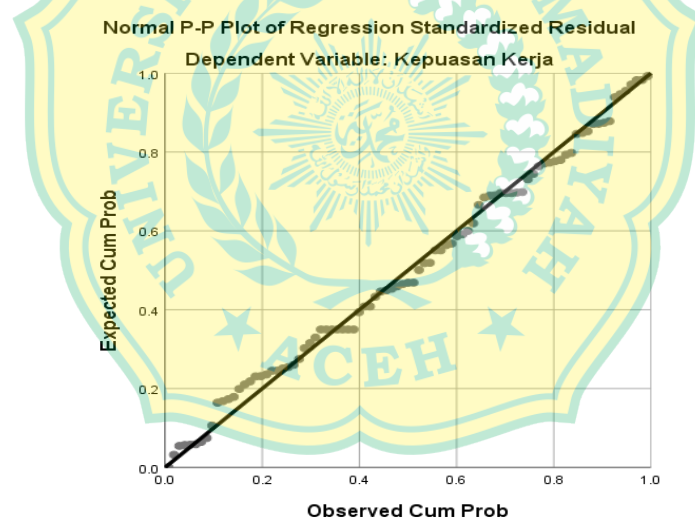
Berdasarkan tabel 4.11 diketahui rata-rata skor variabel *work life balance* sebesar 4,41 yang menunjukkan bahwa variabel *work life balance* termasuk dalam kategori sangat tinggi terdapat pada indikator X.3 nilai mean sebesar 4,24 pada pernyataan “saya mampu mengelola waktu kerja secara efektif”, yang berarti responden mampu mengatur dan memanfaatkan waktu kerja dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Sedangkan skor terendah pada indikator X.3 nilai mean sebesar 3,93 pada pernyataan “jam kerja yang diterapkan memberikan fleksibilitas bagi saya”, namun indikator tersebut tetap termasuk

dalam kategori tinggi, yang menunjang bahwa responden masih merasa adanya fleksibilitas waktu kerja meskipun belum optimal.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Pengujian Normalitas

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data dilakukan menggunakan analisis grafik yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi melalui program SPSS. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut. Adapun hasil uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data penelitian menunjukkan distribusi normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model regresi

memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, apabila titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Maka model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.2 Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini didasarkan pada nilai tolerance disertai nilai *variance inflation factor* (VIF). Bila VIF <10 maka dianggap tidak terjadi Multikolinearitas. Bila >10 terjadi persolan Multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 4. 12
Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Workplace Well Being (X1)	.740	1.352	Non Multikolinieritas
2	Pengembangan Karir (X2)	.722	1.385	Non Multikolinieritas
3	Work Life Balance (X3)	.788	1.268	Non Multikolinieritas

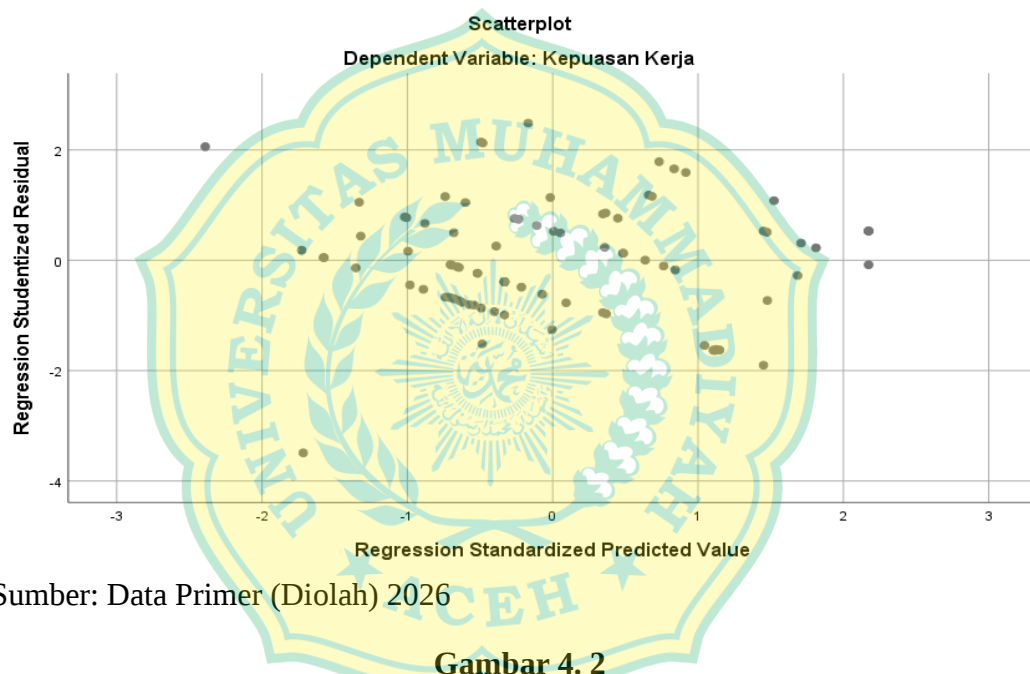
Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui nilai tolerance untuk variabel *Workplace Well Being* adalah 0,740, *Pengembangan Karir* adalah 0,722, dan *Work Life Balance* adalah 0,788. Sementara itu, nilai VIF masing-masing variabel 1,352 untuk *Workplace Well Being*, 1,385 untuk *Pengembangan Karir*, dan 1,268 untuk *Work Life Balance*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi gejala non multikolinearitas karena tidak ada nilai toleransi dari ketiga variabel yang kurang dari <0,10.

4.5.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan

lainnya. Apabila varians residual dari setiap pengamatan bersifat tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan apabila varians residual berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui pengamatan pola pada grafik Scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas tersebut dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Gambar 4. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.3 uji heteroskedastisitas terlihat titik menyebar secara acak, dapat diketahui bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur dapat disimpulkan tidak terjadi gejala atau terbebas dari uji heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Analisi ini dilakukan untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika variabel independent mengalami peningkatan maupun penurunan, serta untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan program statistik SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Uji Analisis Regresi Berganda

No.	Nama Variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel} Df=n-k-1	Sig.
1	Konstanta	6.720	2.330	2.884	1,663	0,005
2	Workplace Well Being (X1)	,503	,109	4.609	1,663	0,000
3	Pengembangan Karir (X2)	-,033	,105	-,309	1,663	0,758
4	Work Life Balance (X3)	,226	,062	3.660	1,663	0,000

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 4.13 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,720 + 0,503X_1 + (-0,033X_2) + 0,226X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel tersebut, variabel *Workplace Well Being*, dan *Work Life Balance* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel pengembangan karir memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *Workplace Well Being* dan *Work Life Balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja

karyawan, sedangkan peningkatan pengembangan karir justru cenderung menurunkan kepuasan kerja.

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,720 artinya apabila variable *Workplace Well Being* (X1), Pengembangan Karir (X2), dan *Work Life Balance* (X3) bernilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja sebesar 6,720.
- Koefisien regresi *Workplace Well Being* (X1) sebesar 0,503. Artinya setiap peningkatan *Workplace Well Being* sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,503 atau 50,3%, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar (X2) sebesar -0,033. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negative dan berlawanan arah terhadap kepuasan kerja. Artinya setiap peningkatan Pengembangan Karir sebesar 1 satuan, akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja sebesar 0,033 atau 3,3%, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- Koefisien regresi *Work Life Balance* (X3) sebesar 0,226. Artinya setiap peningkatan *Work Life Balance* sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkatkan sebesar 0,226 atau 22,6%, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji T (Parsial)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent yang terdapat dalam model penelitian memiliki pengaruh

secara individu terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan signifikan sebesar 0,05. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} serta melihat nilai signifikansi. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai $df = n - k - 1 = 89 - 3 - 1 = 85$, Dimana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel independent, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,663. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14
Uji T

No.	Nama Variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel} Df=n-k-1	Sig.
1	Konstanta	6.720	2.330	2.884	1,663	0,005
2	Workplace Well Being (X1)	0,503	0,109	4,609	1,663	0,000
3	Pengembangan Karir (X2)	-0,003	0,105	-,309	1,663	0,758
4	Work Life Balance (X3)	0,226	0,062	3.660	1,663	0,000

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh:

1. Nilai t_{hitung} variabel *workplace well being* (X1) sebesar 4,609 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,663 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace well being* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Hasil uji t parsial diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir (X2) sebesar -0,309. Nilai t_{hitung} tersebut (0,309) lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,663 ($0,309 < 1,663$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan

karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Nilai thitung variabel *work life balance* (X3) sebesar 3,660 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,663 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh digunakan Uji Statistik F (Uji Sumultan). Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan Keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Sebaliknya, apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	170.124	3	56.708	19.856	2,712	.000 ^b
Residual	242.753	85	2.856			
Total	412.876	88				

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,856 dengan signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) $\alpha = 0,05$ adalah 2,712 dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka F_{hitung} (19,856) lebih besar dari F_{tabel} (2,712). Keputusan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel *workplace well being* (X1), pengembangan karir (X2), dan *work life balance* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

4.7.3 Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji Korelasi yaitu analisis yang dipakai untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif. Misalnya variabel X dan Y, Tujuannya untuk menentukan seberapa erat hubungan antar dua variabel.

Tabel 4. 16
Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.391	1.68995

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan hasil tabel 4.16 nilai korelasi (R) = 0,642 menunjukkan bahwa hubungan antara *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance*, terhadap kepuasan kerja berada dalam kategori kuat, artinya, semakin baik ketiga variabel independen maka kepuasan kerja cenderung meningkat.

4.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien

determinan dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam Analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinasi anatar $0 < R^2 < 1$.

Tabel 4. 17
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.391	1.68995

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 4.17 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,391. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 39,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh *Workplace Well Being* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4.609 yang lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,663 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Workplace Well Being* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Hipotesis pertama (H_{a1}) yang menyatakan bahwa *Workplace well being* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dapat diterima.

Nilai koefisien regresi variabel *Workplace well being* sebesar 0,503 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *Workplace Well Being* sebesar 1 satua akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,503 atau 50,3%, dengan asumsi variabel

lain dianggap konstan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manulang (2024) yang menyatakan bahwa *workplace well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan kenyamanan secara fisik maupun psikologi akan lebih termotivasi dalam bekerja, memiliki loyalitas yang tinggi, serta mampu memberikan kinerja yang optimal bagi Perusahaan.

4.8.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis nilai T_{hitung} sebesar -0.309 yang lebih kecil dari T_{tabel} sebesar 1,663 dengan nilai signifikan terhadap $0,758 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Hipotesis kedua (H_{a2}) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh ditolak.

Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar -0,003 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar -0,003 atau -0,3%, dengan asumsi variabel akan konstan. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistic.

Tidak signifikkannya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN UID Aceh lebih mempertimbangkan faktor-faktor lain dalam merasakan kepuasan kerja, seperti *workplace well being*,

work life balance, lingkungan kerja yang nyaman, dan sistem penghargaan yang diterima. Meskipun perusahaan menyediakan peluang pengembangan karir, hal tersebut belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh kesempatan pengembangan karir, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, meskipun perusahaan telah menyediakan peluang pengembangan karir, karyawan belum tentu merasakan peningkatan kepuasan kerja apabila faktor-faktor lain yang dianggap lebih penting belum terpenuhi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saefullah (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan pengembangan karir belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

4.8.3 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3.660 yang lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,663 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Hipotesis (H_{a3}) yang menyatakan

bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.diterima.

Nilai koefisien regresi variabel integritas sebesar 0,226 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *work life balance* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,226 atau 22,6%, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dihasilkan. *Work life balance* tercermin melalui fleksibilitas, dukungan organisasi, kepribadian, dukungan keluarga dan patuh terhadap aturan akan mendorong pegawai untuk bekerja secara professional serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murtiningrum (2025) yang menyatakan bahawa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, *work life balance* dapat memengaruhi kepuasan kerja karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu memenuhi kebutuhan rasa aman, kenyamanan, dan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian ini, *work life balance* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.8.4 Pengaruh Workplace Well Being, Pengembangan Karir, dan Work Life Balance terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,856 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,712 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Workplace well being*, Pengembangan karir, dan *Work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Hipotesis keempat (H_{a4}) yang menyatakan bahwa *Workplace well being*, Pengembangan karir, dan *Work life balance* simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dapat diterima.

Nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,391 menunjukkan bahwa *Workplace well being*, Pengembangan karir, dan *Work life balance* mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 39,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Workplace well being*, Pengembangan karir, dan *Work life balance* merupakan faktor-faktor yang secara bersama berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor psikologis dan sikap kerja pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja terhadap organisasi.

4.9 Implikasi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil bahwa variabel *workplace well being* dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan di tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan Perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatkan *workplace well being*, karyawan diharapkan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan loyal terhadap Perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Selain itu, penelitian juga perlu menjaga dan meningkatkan *work life balance* karyawan melalui pengelolaan waktu kerja yang efektif, pemberian fleksibilitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap program pengembangan karir yang dijalankan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih berfokus pada fakto-faktor

yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut penting untuk mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi serta keberlanjutan operasional Perusahaan dalam jangka Panjang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV maka dapat disimpulkan.

1. *workplace well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Oleh karena itu semakin meningkatnya *workplace well being* maka semakin meningkat juga kepuasan kerja .
2. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Hal ini menunjukkan keberadaan pengembangan karir belum cukup kuat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara statistik dalam konteks penelitian ini.
3. *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Oleh karena itu semakin baik *work life balance*, maka semakin besar kepuasan kerja karyawan.
4. *Work Life Balance*, Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Artinya, ketiga faktor

tersebut berperan penting dalam mendorong karyawan PT. PLN (Persero) UID Aceh untuk merasakan kepuasan kerja.

5.2 Saran

Hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas supervisi yang diberikan atasan kepada karyawan, seperti memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan pekerjaan, membantu menyelesaikan kendala yang dihadapi karyawan, serta memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja dan efektivitas, sehingga kepuasan kerja dan efektivitas kerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, seperti membangun komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, mendorong kerja sama tim, serta menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung dan menghargai.
3. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja yang melalui berbagai program pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pemberian kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan sertifikat yang relevan dengan bidang pekerjaan.
4. Organisasi disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan fleksibilitas jam kerja yang telah diterapkan, seperti memberikan

penyesuaian waktu kerja sesuai kebutuhan operasional dan kondisi karyawan serta memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.



DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, et al. (2024). Strategi Pemasaran dan Perilaku Konsumen “Di Era Digital.”https://www.google.co.id/books/edition/Strategi_Pemasaran_dan_Perilaku_Konsumen
- Anshori, M. I., Caroline, Putro, S. E., & Ariyadi, M. Y. (2023). Peran Kepemimpinan Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. *Ekonomi Dan Bisnis*, 7(4), 1245–1257.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *Worklife Balance* terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Cahyaningsih, dyah astutik yulia putir. (2024). Pengaruh *Work Life Balance*, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti. *Journal of Business Management*.
- Enggowa, N. M. R. W. Y. . P. N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi*, IX(2), 29–39.
- Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Febrianti, N., & Handayani, R. (2022). *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 1–9.
- Ghozali. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25: Badan Penertbit Universitas Diponegoro.
- Global Wellness Institute. (2025). *Workplace Well Being Initiative Trends*. <https://globalwellnessinstitute.org/initiatives/workplace-wellbeing>
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). Kepuasan Kerja. <https://kepegawaian.uma.ac.id/wp-content/uploads/BUku-Kepuasan-Kerja-Abdul-Haris-2.pdf>
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan *Workplace Wellbeing* Sebagai Variabel Mediasi. *Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2015). <http://www.businessdictionary.com/definition/entrepreneur.html>
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*,

8(4), 1–11.

- Listiana, H., & Anam, K. (2022). Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir: Meningkatkan Kualitas Penelitian. *Jurnal Lentara*, 15(2), 146–157.
- Manulang, N. (2024). Peran *Workplace Wellbeing* Sebagai Mediator Antara Kepemimpinan *Transformasional* Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Diy.
- Murtiningrum, W. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Serta *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja. Aliansi : *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 205–213. <https://doi.org/10.46975/yxjc6536>
- Nadia. (2024). Peran *Workplace Well Being* Kinerja Pegawai. 4(1), 9–15.
- Narwathi, Dwi, Ni Made, Trarintya, Putri, Ayu, M., Astawa, Putra, & Putu, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPD Desa Adat Guwang. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, 3(6), 1033–1044.
- Ningrum, S. C., Nurhayaty, E., Manajemen, P., Bina, U., Informatika, S., Raya, J. M., Cina, P., Beji, K., Depok, K., & Barat, J. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan *Worklife balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi Departemen Speaker PT X yaitu pengembangan karir . (Kayely et al ., 2023). Pengembangan karir merupakan. 11(September).
- Noratul Hikramah. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Unit Iduk Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh. *Ekonomi Manajemen*.
- Putri, F. A. (2022). Hubungan *Work Values* Dengan *Work Place Well-Being* Pada Karyawan Di Cv Hazelia Medika Pekanbaru.
- Putri, G. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi , Kepuasan Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. 9(6), 2757–2767.
- Rahmi, N., Husin, W. L., & Abdullah, P. P. R. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. 8(3), 1040–1053.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. &. (2018). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. 7(2).
- Rulianti, Erina & Nurpribadi, G. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Masip: *Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 2(3), 166–174. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>

- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 2(3), 166–174. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Saputra, A. F. E. M. (2025). Work-Life Balnce Di Dunia Kerja.
- Sari, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Daratan Riau Pekan Baru. *Ekonomi*, 2588–2593.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta, cv.
- Sunaryanto, K. &, & Fikri, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 5(3), 3426–3433.
- Susanto, P. C. (2024). Pusat Pengembangan Karir “Konsep dan Indikator Keberhasilan.”
- Sutoro, A. I. E., Mulyana, I., & & Guspurwati, H. (2025). Perspektif *Well-Being* Dalam Dunia Kerja. *Ruang Karya Bersama*.
- Yasmin, S. I. M., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. (2024). Literature Review : Pengembangan Karir Yang Efektif Di Era 4.0. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 37–53.
- Yusnelly, A., Deswarta, Suryadi, N., & Albajili, F. (2025). Pengaruh *Workplace Well Being* dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kota Pangkajene. 6(2), 1253–1260.
- Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis Pengaruh *Self-Leadership*, *Workplace Well Being* Dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Pada Industri Jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1953–1962. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1550>
- Zuhra, C. S. K., Safrilsyah, & Nova, V. (2025). Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Workplace Well- Being* Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat. *Fathana*, 3(1), 14–26. <https://doi.org/10.22373/fjpa.v3i1.525>

Lampiran 1 Kuesioner

“PENGARUH *WORKPLACE WELL BEING*, PENGEMBANGAN KARIR, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI (UID) ACEH”

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesionerini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan memengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

A. Petunjuk Penelitian

1. Jawablah setiap pernyataan dengan memiliki opsi yang paling sesuai dengan pendapat dan pengalaman Anda:
2. Skala penilaian adalah sebagai berikut:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Kurang Setuju (KS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
3. Mohon isi identitas Anda sebagai bagian dari data responden.

B. Identitas Responden

- Nama Responden = _____
- Jenis Kelamin
 - Laki-laki ☐
 - Perempuan ☐
- Status Perkawinan
 - Menikah ☐
 - Belum Menikah ☐

- Usia
 - <20 Tahun ☐
 - 21 - 30 Tahun ☐
 - 31 - 40 Tahun ☐
 - 41 - 50 Tahun ☐
 - >50 Tahun ☐
- Pendidikan Terakhir
 - SLTA ☐
 - Diploma (D3) ☐
 - Sarjana (S1) ☐
 - Pascasarjana (S2) ☐
- Lama Bekerja
 - <1 Tahun ☐
 - 1-3 Tahun ☐
 - 4-6 Tahun ☐
 - >10 Tahun ☐

A. VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa puas terhadap kesempatan promosi jabatan di perusahaan ini.					
2	Saya merasa supervisi dari atasan membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3	Lingkungan kerja aman dan kondusif.					
4	Apresiasi dari atasan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.					
5	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu unit.					

B. VARIABEL <i>WORKPLACE WELL BEING</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Lingkungan fisik tempat kerja nyaman dalam mendukung aktivitas kerja saya.					
2	Saya mendapatkan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja.					
3	Dukungan antar rekan kerja membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					
4	Saya merasa makna pekerjaan penting bagi diri sendiri dan perusahaan.					
5	Keterlibatan dalam pekerjaan membuat saya nyaman bekerja.					

C. VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Latar belakang pendidikan saya mendukung pengembangan karir.					
2	Pengalaman kerja membantu perkembangan karier saya.					
3	Saya memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh dalam karir.					
4	Saya setia pada organisasi					
5	Kemampuan kerja yang saya miliki mendukung pengembangan karir di perusahaan.					

D. VARIABEL <i>WORK LIFE BALANCE</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
2	Saya mampu terlibat dalam pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi.					
3	Jam kerja yang diterapkan memberikan fleksibilitas bagi saya.					
4	Budaya kerja di perusahaan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
5	Saya mampu mengelola waktu kerja secara efektif.					

Lampiran 2 Data Tabulasi Responden

No	JK	SP	U	PT	LM	Kepuasan Kerja (Y)						Workplace Well Being (X1)						Pengembangan Karir (X2)						Work Life Balance (X3)					
						1	2	3	4	5	Y	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	5	X2	1	2	3	4	5	X3
1	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
6	1	1	3	2	4	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
7	2	1	4	3	4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
8	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	18
9	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	20	5	3	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
10	2	1	4	4	4	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
11	1	1	3	2	4	4	4	5	4	5	22	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
12	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	2	4	5	19
13	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21	4	2	2	4	4	16
14	1	2	3	3	3	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4	18
15	2	1	4	3	3	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	2	2	2	4	14
16	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	2	4	4	5	19
17	2	1	3	3	3	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	2	4	2	4	4	16
18	1	1	3	2	2	5	3	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	2	4	4	4	4	18
19	2	2	3	2	2	3	4	4	4	5	20	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
20	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	3	18	4	4	2	2	4	16

21	2	1	2	3	3	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	2	4	2	2	4	14
22	1	1	4	3	3	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	2	4	4	4	2	16
23	2	2	2	4	2	5	4	4	3	4	20	3	4	5	4	4	20	4	5	5	5	3	22	4	4	2	4	4	18
24	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	4	2	4	4	16
25	1	1	3	3	3	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21
26	2	1	3	2	4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	4	2	2	4	16
27	1	2	3	2	2	5	4	4	3	4	20	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	2	2	4	4	16
28	1	1	3	2	2	1	4	4	5	4	18	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	2	5	22
29	1	1	4	4	4	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	2	4	5	4	19
30	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	4	19	5	4	2	2	4	17
31	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	4	2	4	5	20
32	1	1	4	3	3	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	2	5	4	19
33	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	3	20	5	4	4	4	4	21
34	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	23	2	4	2	4	5	17
35	1	2	2	3	2	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23
36	1	1	3	2	3	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	4	4	2	4	2	16
37	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	2	2	4	16
38	1	1	3	2	3	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21	4	3	4	4	4	19	2	4	4	4	5	19
39	1	2	4	3	4	4	5	4	5	4	22	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
40	1	1	4	3	3	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	3	20	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21
41	1	2	2	3	2	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	4	2	2	4	5	17
42	1	1	3	2	3	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
43	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22	4	2	2	5	5	18
44	2	1	3	2	2	5	5	3	4	4	21	3	4	4	4	4	19	5	5	4	4	5	23	2	2	2	2	2	10

45	2	2	3	3	4	3	3	4	5	4	19	4	4	5	4	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
46	2	1	3	4	3	3	4	5	5	5	22	5	4	5	3	4	21	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
47	2	1	3	4	4	5	4	4	4	4	21	5	5	3	4	3	20	4	3	4	5	5	21	2	4	4	4	4	18
48	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	4	4	2	5	5	20
49	1	1	3	3	3	4	5	3	3	4	19	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	5	23	2	5	2	2	4	15
50	1	2	4	4	4	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	4	23	4	2	5	5	5	21
51	1	2	2	3	2	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	4	21
52	1	1	3	3	3	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	4	19	2	2	2	2	2	10
53	1	1	3	4	3	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	3	20	4	5	4	5	4	22	2	4	4	5	4	19
54	2	1	2	3	2	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	23
55	1	1	3	3	3	4	3	4	4	4	19	5	4	4	3	3	19	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
56	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	20	3	4	5	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21
57	1	1	3	2	3	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	4	22	2	4	5	4	5	20
58	1	2	4	4	4	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	5	5	5	5	22
59	2	1	3	3	3	4	5	5	5	5	24	5	5	5	3	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
60	1	2	3	3	4	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	3	20	4	5	5	2	5	21
61	1	1	3	2	2	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	2	5	5	2	19
62	1	1	2	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	2	21
63	1	1	3	3	3	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	2	22
64	1	2	2	3	2	5	3	3	5	4	20	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
65	1	1	3	4	3	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	4	5	4	5	23	4	4	5	5	2	20
66	1	2	3	2	2	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
67	1	1	4	4	4	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
68	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	5	23

69	2	1	3	3	3	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
70	1	2	2	3	2	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
71	1	1	3	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
72	1	1	3	2	3	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20
73	1	1	3	4	3	4	3	5	3	4	19	4	5	4	3	3	19	5	4	5	4	5	23	2	2	4	2	5	15
74	1	1	3	3	3	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	5	5	5	4	4	23	4	2	5	5	5	21
75	1	1	2	3	2	2	3	4	2	2	13	3	4	3	5	4	19	5	5	4	3	5	22	5	1	1	2	5	14
76	1	1	4	4	3	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	5	24	4	4	2	4	4	18
77	1	2	3	2	3	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24	2	2	4	2	2	12
78	2	1	2	3	3	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	3	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	2	4	18
79	1	1	3	3	2	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	5	23	2	4	4	4	4	18
80	1	1	3	4	3	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	4	2	4	4	18
81	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
82	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
83	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
84	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	4	22	2	2	2	4	4	14
85	2	1	3	3	2	4	5	5	5	5	24	5	3	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
86	1	2	3	3	4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
87	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	2	4	4	5	5	20
88	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19	2	4	4	4	4	18
89	2	1	2	3	3	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	5	3	4	20	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Statistics

	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
N Valid	89	89	89	89	89
Missing	0	0	0	0	0
Mean	1.35	1.30	2.97	2.97	3.00
Median	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00
Minimum	1	1	2	2	2
Maximum	2	2	4	4	4

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	58	65.2	65.2	65.2
Perempuan	31	34.8	34.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	62	69.7	69.7	69.7
Belum Menikah	27	30.3	30.3	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	20	22.5	22.5	22.5
31-40	52	58.4	58.4	80.9
41-50	17	19.1	19.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma (D3)	23	25.8	25.8	25.8
Sarjana (S1)	46	51.7	51.7	77.5
Pascasarjana (S2)	20	22.5	22.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3	23	25.8	25.8	25.8
4-6	43	48.3	48.3	74.2
>10	23	25.8	25.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	



Lampiran 4 Pengujian Validitas

1. Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		A01	A02	A03	A04	A05	Total
A01	Pearson Correlation	1	.251*	.227*	.181	.320**	.596**
	Sig. (2-tailed)		.018	.032	.089	.002	.000
	N	89	89	89	89	89	89
A02	Pearson Correlation	.251*	1	.386**	.388**	.434**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.018		.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
A03	Pearson Correlation	.227*	.386**	1	.478**	.456**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
A04	Pearson Correlation	.181	.388**	.478**	1	.538**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.089	.000	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
A05	Pearson Correlation	.320**	.434**	.456**	.538**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89
Total	Pearson Correlation	.596**	.686**	.715**	.731**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

2. Workplace Well Being (X1)

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	Total
B1	Pearson	1	.292**	.357**	.263*	.318**	.675**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.006	.001	.013	.002	.000
B2	N	89	89	89	89	89	89
	Pearson	.292**	1	.258*	.169	.256*	.551**
	Correlation						
B3	Sig. (2-tailed)	.006		.014	.114	.015	.000
	N	89	89	89	89	89	89
	Pearson	.357**	.258*	1	.247*	.373**	.657**
B4	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.001	.014		.019	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
B5	Pearson	.263*	.169	.247*	1	.604**	.694**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.013	.114	.019		.000	.000
B5	N	89	89	89	89	89	89
	Pearson	.318**	.256*	.373**	.604**	1	.778**
	Correlation						
Total	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89
	Pearson	.675**	.551**	.657**	.694**	.778**	1
Total	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Pengembangan Karir (X2)

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	Total
C1	Pearson	1	.402**	.418**	.220*	.528**	.695**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.038	.000	.000
C2	N	89	89	89	89	89	89
	Pearson	.402**	1	.430**	.429**	.346**	.739**
	Correlation						
C3	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89
	Pearson	.418**	.430**	1	.378**	.470**	.742**
C4	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
C5	Pearson	.220*	.429**	.378**	1	.395**	.677**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.000		.000	.000
C5	N	89	89	89	89	89	89
	Pearson	.528**	.346**	.470**	.395**	1	.756**
	Correlation						
Total	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89
	Pearson	.695**	.739**	.742**	.677**	.756**	1
Total	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Work Life Balance (X3)

Correlations

		D1	D2	D3	D4	D5	Total
D1	Pearson Correlation	1	.232*	.268*	.262*	.178	.617**
	Sig. (2-tailed)		.028	.011	.013	.095	.000
	N	89	89	89	89	89	89
D2	Pearson Correlation	.232*	1	.410**	.256*	.177	.651**
	Sig. (2-tailed)	.028		.000	.016	.097	.000
	N	89	89	89	89	89	89
D3	Pearson Correlation	.268*	.410**	1	.460**	.115	.742**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.282	.000
	N	89	89	89	89	89	89
D4	Pearson Correlation	.262*	.256*	.460**	1	.239*	.691**
	Sig. (2-tailed)	.013	.016	.000		.024	.000
	N	89	89	89	89	89	89
D5	Pearson Correlation	.178	.177	.115	.239*	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.095	.097	.282	.024		.000
	N	89	89	89	89	89	89
Total	Pearson Correlation	.617**	.651**	.742**	.691**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 5 Pengujian Reliability

1. Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A01	16.9213	3.369	.319	.764
A02	16.9326	3.314	.500	.688
A03	16.8989	3.206	.534	.675
A04	16.8764	3.110	.545	.670
A05	16.8202	3.013	.622	.640

2. Workplace Well Being (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	17.0449	2.475	.435	.660
B2	17.1461	2.899	.338	.694
B3	17.0674	2.609	.444	.655
B4	17.0225	2.477	.478	.641
B5	17.1124	2.215	.585	.590

3. Pengembangan Karir (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	17.5955	2.903	.527	.732
C2	17.6404	2.597	.540	.728
C3	17.6404	2.733	.577	.714
C4	17.6517	2.843	.477	.748
C5	17.6966	2.646	.586	.710

4. Work Life Balance (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	15.5281	7.593	.349	.612
D2	15.5281	7.502	.415	.579
D3	15.6966	6.396	.492	.536
D4	15.3933	7.287	.476	.551
D5	15.2022	8.777	.249	.648

Lampiran 6 Frequencies Berdasarkan Jawaban Responden

1. Kepuasan Kerja (Y)

Statistics

		A1	A2	A3	A4	A5
N	Valid	89	89	89	89	89
	Missing	0	0	0	0	0

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	1	1.1	1.1	2.2
	Kurang Setuju	6	6.7	6.7	9.0
	Setuju	53	59.6	59.6	68.5
	Sangat Setuju	28	31.5	31.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	9.0	9.0	9.0
	Setuju	57	64.0	64.0	73.0
	Sangat Setuju	24	27.0	27.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	9.0	9.0	9.0
	Setuju	54	60.7	60.7	69.7
	Sangat Setuju	27	30.3	30.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Kurang Setuju	6	6.7	6.7	7.9
Setuju	53	59.6	59.6	67.4
Sangat Setuju	29	32.6	32.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Kurang Setuju	4	4.5	4.5	5.6
Setuju	52	58.4	58.4	64.0
Sangat Setuju	32	36.0	36.0	100.0
Total	89	100.0	100.0	

2. Workplace Well Being (X1)

Statistics

		B1	B2	B3	B4	B5
N	Valid	89	89	89	89	89
	Missing	0	0	0	0	0

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	7.9	7.9	7.9
	Setuju	48	53.9	53.9	61.8
	Sangat Setuju	34	38.2	38.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.4	3.4	3.4
	Setuju	65	73.0	73.0	76.4
	Sangat Setuju	21	23.6	23.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.5	4.5	4.5
	Setuju	56	62.9	62.9	67.4
	Sangat Setuju	29	32.6	32.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Setuju	50	56.2	56.2	61.8
	Sangat Setuju	34	38.2	38.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	9	10.1	10.1	10.1
	Setuju	50	56.2	56.2	66.3
	Sangat Setuju	30	33.7	33.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	



3. Pengembangan Karir (X2)

Statistics

		C1	C2	C3	C4	C5
N	Valid	89	89	89	89	89
	Missing	0	0	0	0	0

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	48	53.9	53.9	53.9
	Sangat Setuju	41	46.1	46.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Setuju	40	44.9	44.9	51.7
	Sangat Setuju	43	48.3	48.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Setuju	48	53.9	53.9	56.2
	Sangat Setuju	39	43.8	43.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.4	3.4	3.4
	Setuju	47	52.8	52.8	56.2
	Sangat Setuju	39	43.8	43.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.5	4.5	4.5
	Setuju	49	55.1	55.1	59.6
	Sangat Setuju	36	40.4	40.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	



4. Work Life Balance (X3)

Statistics

		D1	D2	D3	D4	D5
N	Valid	89	89	89	89	89
	Missing	0	0	0	0	0

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	22.5	22.5	22.5
	Setuju	46	51.7	51.7	74.2
	Sangat Setuju	23	25.8	25.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	16	18.0	18.0	19.1
	Setuju	54	60.7	60.7	79.8
	Sangat Setuju	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	26	29.2	29.2	30.3
	Setuju	39	43.8	43.8	74.2
	Sangat Setuju	23	25.8	25.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	16.9	16.9	16.9
	Setuju	49	55.1	55.1	71.9
	Sangat Setuju	25	28.1	28.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	10.1	10.1	10.1
	Setuju	50	56.2	56.2	66.3
	Sangat Setuju	30	33.7	33.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	



Lampiran 7 Pengujian Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Life Balance, Workplace Well Being, Pengembangan Karir ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.391	1.68995

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Workplace Well Being, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.124	3	56.708	19.856	.000 ^b
	Residual	242.753	85	2.856		
	Total	412.876	88			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Workplace Well Being, Pengembangan Karir

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.720	2.330		2.884	.005		
	Workplace Well Being	.503	.109	.446	4.609	.000	.740	1.352
	Pengembangan Karir	-.033	.105	-.030	-.309	.758	.722	1.385
	Work Life Balance	.226	.062	.343	3.660	.000	.788	1.268

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Workplace Well Being	Pengembangan Karir	Work Life Balance
1	1	3.975	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.017	15.245	.05	.02	.02	.95
	3	.004	30.392	.00	.60	.76	.00
	4	.004	32.387	.95	.38	.22	.05

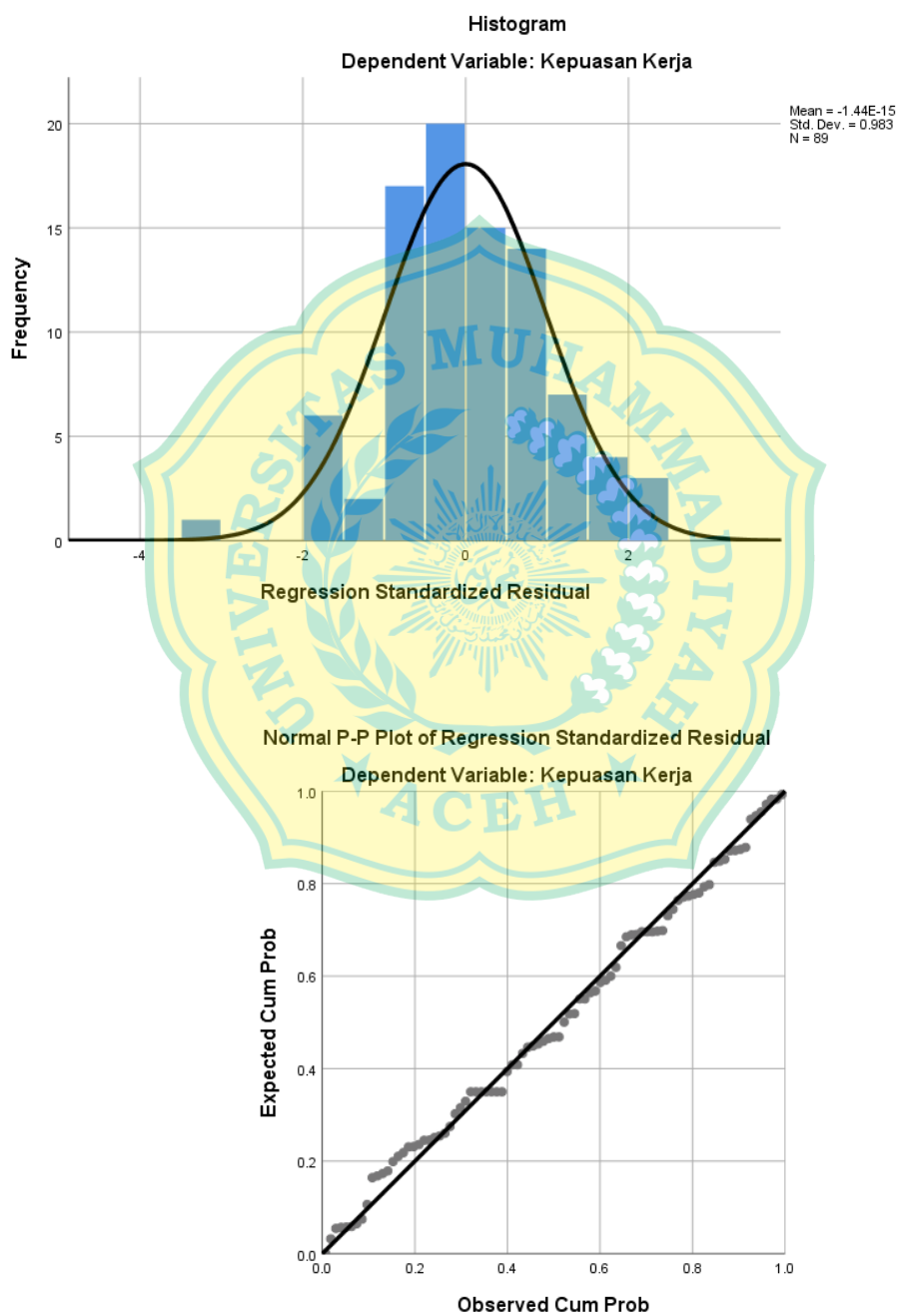
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

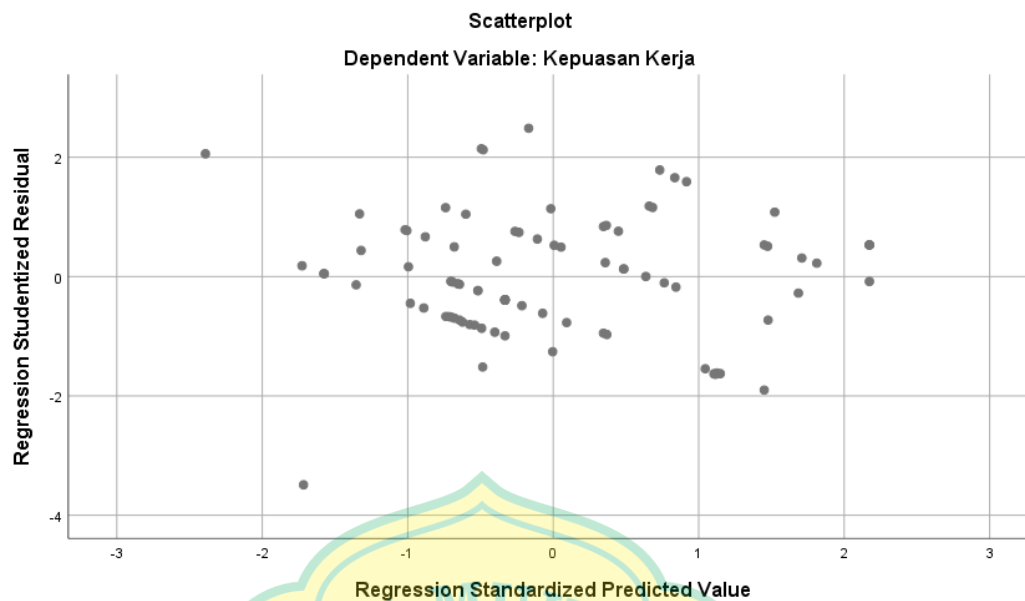
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.7884	24.1340	21.1124	1.39040	89
Std. Predicted Value	-2.391	2.173	.000	1.000	89
Standard Error of Predicted Value	.190	.650	.344	.101	89
Adjusted Predicted Value	17.2317	24.1437	21.1106	1.40233	89
Residual	-5.72588	4.12258	.00000	1.66089	89
Std. Residual	-3.388	2.439	.000	.983	89
Stud. Residual	-3.490	2.487	.000	1.009	89
Deleted Residual	-6.07597	4.28362	.00180	1.75167	89
Stud. Deleted Residual	-3.749	2.567	-.001	1.028	89

Mahal. Distance	.119	12.013	2.966	2.393	89
Cook's Distance	.000	.186	.014	.031	89
Centered Leverage Value	.001	.137	.034	.027	89

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66088996
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.049
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 8 Uji T dan Uji F

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.720	2.330		2.884	.005		
	Workplace Well Being	.503	.109	.446	4.609	.000	.740	1.352
	Pengembangan Karir	-.033	.105	-.030	-.309	.758	.722	1.385
	Work Life Balance	.226	.062	.343	3.660	.000	.788	1.268

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.124	3	56.708	19.856	.000 ^b
	Residual	242.753	85	2.856		
	Total	412.876	88			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Workplace Well Being, Pengembangan Karir

Lampiran 9 Nilai-Nilai R Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran 10 Tabel Uji T dan Tabel F

Tabel Uji T

DF atau DK	Tabel Distribusi Student t						Tabel Uji Korelasi Pearson Product Moment					
	uji satu sisi (one tailed)						uji satu sisi (one tailed)					
	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
	uji dua sisi (two tailed)						uji dua sisi (two tailed)					
	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01
53	0,679	1,298	1,674	2,006	2,389	2,672	0,093	0,175	0,224	0,266	0,313	0,345
54	0,679	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	0,092	0,174	0,222	0,263	0,310	0,341
55	0,679	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	0,091	0,172	0,220	0,261	0,307	0,339
56	0,679	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	0,090	0,171	0,218	0,259	0,305	0,336
57	0,679	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	0,090	0,169	0,216	0,256	0,302	0,333
58	0,679	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	0,089	0,168	0,214	0,254	0,300	0,330
59	0,679	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	0,088	0,166	0,213	0,252	0,297	0,327
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	0,087	0,165	0,211	0,250	0,295	0,325
61	0,679	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	0,087	0,164	0,209	0,248	0,293	0,322
62	0,678	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	0,086	0,162	0,207	0,246	0,290	0,320
63	0,678	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	0,085	0,161	0,206	0,244	0,288	0,317
64	0,678	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	0,085	0,160	0,204	0,242	0,286	0,315
65	0,678	1,295	1,668	1,997	2,385	2,654	0,084	0,159	0,203	0,240	0,284	0,313
66	0,678	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	0,083	0,157	0,201	0,239	0,282	0,310
67	0,678	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	0,083	0,156	0,200	0,237	0,280	0,308
68	0,678	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	0,082	0,155	0,198	0,235	0,278	0,306
69	0,678	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	0,081	0,154	0,197	0,234	0,276	0,304
70	0,678	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	0,081	0,153	0,195	0,232	0,274	0,302
71	0,678	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	0,080	0,152	0,194	0,230	0,272	0,300
72	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	0,080	0,151	0,193	0,229	0,270	0,298
73	0,678	1,293	1,666	1,993	2,378	2,645	0,079	0,150	0,191	0,227	0,268	0,296
74	0,678	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	0,079	0,149	0,190	0,226	0,266	0,294
75	0,678	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	0,078	0,148	0,189	0,224	0,265	0,292
76	0,678	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	0,078	0,147	0,188	0,223	0,263	0,290
77	0,678	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	0,077	0,146	0,186	0,221	0,261	0,288
78	0,678	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	0,077	0,145	0,185	0,220	0,260	0,286
79	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	0,076	0,144	0,184	0,219	0,258	0,285
80	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,638	0,076	0,143	0,183	0,217	0,257	0,283
81	0,678	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	0,075	0,142	0,183	0,216	0,255	0,281
82	0,677	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	0,075	0,141	0,181	0,215	0,253	0,280
83	0,677	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	0,074	0,140	0,180	0,213	0,252	0,278
84	0,677	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	0,074	0,140	0,179	0,212	0,251	0,276
85	0,677	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	0,073	0,139	0,178	0,211	0,249	0,275
86	0,677	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	0,073	0,138	0,176	0,210	0,248	0,273
87	0,677	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	0,072	0,137	0,175	0,208	0,246	0,272
88	0,677	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	0,072	0,136	0,174	0,207	0,245	0,270
89	0,677	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	0,072	0,136	0,174	0,206	0,244	0,269
90	0,677	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	0,071	0,135	0,173	0,205	0,242	0,267
91	0,677	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	0,071	0,134	0,172	0,204	0,241	0,266
92	0,677	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	0,070	0,133	0,171	0,203	0,240	0,264
93	0,677	1,291	1,662	1,986	2,367	2,630	0,070	0,133	0,170	0,202	0,238	0,263
94	0,677	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	0,070	0,132	0,169	0,201	0,237	0,262
95	0,677	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	0,069	0,131	0,168	0,200	0,236	0,260
96	0,677	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	0,069	0,131	0,167	0,199	0,235	0,259
97	0,677	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	0,069	0,130	0,166	0,198	0,234	0,258
98	0,677	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	0,068	0,129	0,165	0,197	0,232	0,256
99	0,677	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	0,068	0,129	0,165	0,196	0,231	0,255

Tabel Uji F

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 - (k-1)$							
$df_2 - (n - k - 1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036