

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

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Sebagai Salah Satu
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



YUDA SEPTIADI HENDRA

20011287

Dosen Pembimbing:

Free Dirga Dwatra, S.Psi., M.A

**DEPARTEMEN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar.

Nama : Yuda Septiadi Hendra

NIM : 20011287

Tanda Tangan



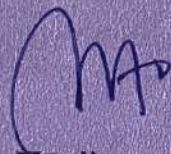
Tanggal : 11 Februari 2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

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

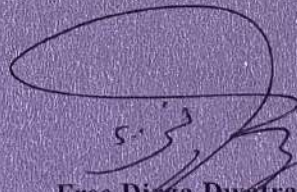
Nama : Yuda Septiadi Hendra
NIM : 20011287
Departemen : Psikologi
Fakultas : Psikologi dan Kesehatan

Mengetahui,
Kepala Departemen



Dr. Mardianto, S.Ag., M.Si
NIP. 197703242006041001

Padang, 11 Februari 2025
Dosen Pembimbing



Free Dirga Dwatra, S.Psi., M.A
NIP. 197408052005012003

HALAMAN PENGESAHAN

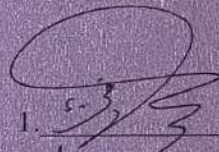
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Yuda Septiadi Hendra
NIM : 20011287
Departemen : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap
Kepuasan Kerja pada Karyawan Pt.Pln
(Persero) Indonesia Power Unit Bisnis
Pembangkitan Ombilin di Sawahlunto

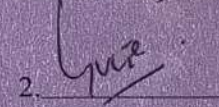
Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Free Dirga Dwatra, S.Psi., MA

1. 

Penguji 1 : Suci Rahma Nio, M.Psi., Psikolog

2. 

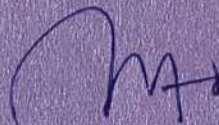
Penguji 2 : Anindra Guspa, S.Psi., MA

3. 

Ditetapkan di : Padang

Tanggal : 11 Februari 2025

Mengetahui,
Kepala Departemen



Dr. Mardianto, S.Ag., M.Si
NIP. 197703242006041001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
DEPARTEMEN PSIKOLOGI

Jl. Prof.Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang. Telp. (0751) 7058693

SURAT KETERANGAN LULUS UJI TURNITIN
No. 634/UT/I/2025

Tim Penguji plagiarisme skripsi Departemen Psikologi FPK UNP menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Yuda Septiadi Hendra
NIM : 20011287
Judul skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT PLN (PERSERO) Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto

Telah melalui uji originalitas dengan turnitin dan dinyatakan LULUS plagiarisme (*similarity*: 19 %) dan dapat dilanjutkan ke proses berikutnya.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Padang, 31 Januari 2025
Tim Penguji,

Nazarlin, M. Psi., Psikolog
NIP. 199106042024061001

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan
PT PLN (PERSERO) Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di
Sawahlunto

Yuda Septiadi Hendra, Free Dirga Dwatra

Universitas Negeri Padang

Email: yudaseptiadihendra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto. Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah responden 89 orang. Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala *work life balance* oleh Fisher et al. (2009) yang kemudian diadaptasi dari skala yang disusun oleh Gunawan (2019). Kepuasan kerja diukur menggunakan skala Luthans (2006) yang kemudian diadaptasi dari skala yang disusun oleh Elvani (2019). Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuisioner secara *online* menggunakan google formulir, selanjutnya data diolah menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan IBM SPSS 20. Hasil uji hipotesis menunjukkan hasil signifikan $0,160 > 0.05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto. Artinya semakin tinggi *work life balance* tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan H_a ditolak dan H_0 diterima.

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

Yuda Septiadi Hendra, Free Dirga Dwatra

State University of Padang

Email: yudaseptiadihendra@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of work life balance on employee job satisfaction at PT. PLN Indonesia Power Ombilin Generation Business Unit in Sawahlunto. This research uses quantitative correlational methods. The population in this study were employees of PT. PLN Indonesia Power Ombilin Generation Business Unit in Sawahlunto. The sampling technique in the research used a saturated sample technique with a total of 89 respondents. The instrument in this study used the work life balance scale by Fisher et al. (2009) which was then adapted from the scale compiled by Gunawan (2019). Job satisfaction was measured using the Luthans (2006) scale which was then adapted from the scale compiled by Elvani (2019). Data was collected by distributing questionnaires online using Google forms, then the data was processed using simple linear regression analysis with the help of IBM SPSS 20. Hypothesis test results showed significant results of $0.160 > 0.05$, which means there is no influence of work life balance on employee job satisfaction. PT. PLN Indonesia Power Ombilin Generation Business Unit in Sawahlunto. This means that the higher the work life balance will not affect the level of employee job satisfaction. This shows that H_a is rejected and H_0 is accepted.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT PLN (Persero) Indonesia Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1) pada Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini belum sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan tiada henti, masukan, saran, kritikan dan tentunya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang berharga ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T, M.T selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Dr. Suryanef, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang
3. Ibu Dr. Farah Aulia, S.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Ns. Armaita, S.Kep., SKM., selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Dr. Mardianto, M.Si., selaku Ketua Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Free Dirga Dwatra, S.Psi., M.A selaku dosen pembimbing akademik dan pembimbing skripsi yang telah sangat banyak memberikan arahan dan bimbingan tanpa kenal lelah membantu setiap kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai, semoga beliau beserta keluarga besar selalu diberikan kesehatan dan keberkahan oleh Allah SWT.

7. Ibu Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan bapak Anindra Guspa, S.Psi., M.A selaku dosen penguji yang telah bersedia membimbing saya dengan kemurahan hati dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Amak yang paling saya sayangi Ibu Dalimus yang sudah merawat dan membesarkan saya hingga saat ini. Tiada pernah terputus rasa cinta, sayang, dan kasih beliau kepada anaknya ini. Masih memikul beban yang berat untuk anaknya ini agar dapat melanjutkan pendidikan pada titik ini. Tiada kata yang dapat saya tuliskan untuk mengaggumi sosok yang mendekati sempurna setelah pencipta Nya. Dan juga ayah saya Bapak Effendi M.A yang selalu ada untuk Amak saya, mencukupi segala kebutuhan anaknya ini hingga bisa sampai di titik ini. Semoga dua orang tua hebat saya selalu diberikan kesehatan, umur panjang, dan segala doa terbaik untuk beliau oleh Allah SWT.
9. Terimakasih juga kepada Abang dan Kakak saya, Mario Reza Putra dan Rahmi Fadli yang selalu memberikan semua dukungan yang dibutuhkan adiknya ini hingga berada pada titik ini. Dua kakak hebat yang tak kenal lelah selalu memantau tumbuh kembang dan proses adiknya dari masih bayi hingga saat ini. Yuda sayang Abang sama Kakak. Semoga Abang, Kakak beserta keluarganya selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. Terkhusus kepada Zarli Irsalina yang bersedia menemani setiap proses saya baik itu saat perkuliahan ataupun disaat organisasi sebagai pasangan yang sangat saya cintai dan angkatan muda terbaik dihati. Pertemuan di KKN menjadi saksi awal pertemuan itu akan selalu menjadi momen berarti untuk saya ingat selalu. Tiada kata yang dapat menggambarkan tapi satu hal, kamu orang terbaik yang saya temukan hingga saat ini dan akan terus seperti itu untuk selamanya. I Love U More. Semoga kamu beserta keluarga selalu dalam lindungan Allah SWT.
11. Seterusnya saya ucapkan terimakasih kepada teman teman Burgir, kayo dan Ara yang mewakili dan Pencari Tuhan zul dan Yofi yang mewakili.

Teman teman seperjuangan terbaik semasa kuliah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah menemani setiap proses saya selama perkuliahan.

12. Saya ucapkan terimakasih kepada teman teman ABC sebagai saudara se Nusantara yang menjadikan pengalaman paling berharga yang tidak akan saya lupakan.

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Pembatasan Masalah.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
G. Penelitian Terdahulu	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kepuasan Kerja	13
1. Defenisi Kepuasan Kerja	13
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	14
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	16
B. <i>Work Life Balance</i>	17
1. Defenisi <i>Work Life Balance</i>	17
2. Aspek-aspek <i>Work Life Balance</i>	18
3. Faktor-faktor <i>Work Life Balance</i>	19
C. Dinamika Hubungan Antar Variabel	20
D. Kerangka Konseptual	21
E. Hipotesis	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Identifikasi Varibel	22
C. Defenisi Operasional.....	22
D. Subjek Penelitian.....	24
F. Validitas dan Reliabilitas.....	27
G. Teknik Anlisis Data	29

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	31
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	31
B. Pelaksanaan penelitian.....	33
C. Hasil Penelitian.....	33
D. Analisis Data.....	37
D. Pembahasan	39
BAB V PENUTUP.....	43
A. Kesimpulan.....	43
B. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam era bisnis yang penuh persaingan saat ini, setiap sektor pekerjaan harus memiliki kemampuan untuk bertahan, berkembang, dan bahkan tumbuh. Oleh karena itu, diperlukan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik. Ini berkaitan dengan hubungan timbal-balik di mana perusahaan dapat mengandalkan tenaga kerja karena mereka memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas dapat memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang unggul dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Sabrina, 2021). Sementara mencapai tujuan perusahaan, perusahaan juga harus memenuhi kebutuhan tenaga kerja, baik yang bersifat materi maupun non-materi. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, tenaga kerja akan merasakan kepuasan dalam pekerjaan (Widadi & Savitri, 2019).

Menurut lumonon et al (2019) pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk itu organisasi perusahaan sangatlah memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter yang baik, memiliki wawasan luas dan mampu berkerja dengan teman sekerja dan dengan atasan guna menjalankan fungsi yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya untuk diarahkan menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan dan menjadi pelaksana bagi kelangsungan perusahaan secara terus menerus. Maka berhasil atau tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangatlah bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

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

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

Menurut Luthans pemenuhan ketidakpuasan kerja harus dilakukan terlebih dahulu, karena dianggap sebagai pemenuhan kebutuhan dasar dalam pekerjaan, setelah ketidakpuasan terhadap pekerjaan terpenuhi, barulah hal-hal mengenai kepuasan kerja dapat diberikan (Pratiwi et al., 2017). Menurut survei yang dilakukan oleh jobstreet.com pada bulan Oktober 2014 mengatakan bahwa 73% karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan

beberapa faktor. Sebesar 85% mengaku bahwa responden tersebut tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Survei jobstreet.com bahkan menyebutkan bahwa 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaannya. Keseimbangan yang baik dalam pekerjaan dan kehidupan dapat memainkan peran fenomenal dalam pencapaian tujuan pribadi dan profesional (Mubarak, 2021).

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

Schultz menyatakan bahwa salah satu faktor individu seperti masa kerja berpengaruh pada kepuasan kerja (Anggriawan, 2012). Pernyataan ini sejalan dengan temuan penelitian Zein et al. (2016) yang menunjukkan bahwa peningkatan usia pekerja menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain usia, jenis kelamin juga memengaruhi kepuasan karyawan (Migyal, 2019). Penelitian oleh Shafira dan Listiara (2017) mencatat adanya hubungan antara masa kerja dan kepuasan kerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan juga diidentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Burt dalam Fortuna (2016). Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tupamahu et al. (2022), yang menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Luthans menekankan bahwa kelelahan bekerja merupakan faktor yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja (Setivana, 2013). Pernyataan ini konsisten dengan

penelitian yang dilakukan oleh Bhastary (2020), yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kelelahan dalam bekerja yang terkait dengan pekerjaan, dan peningkatan kelelahan bekerja mengakibatkan penurunan kepuasan kerja.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan *work-life balance*, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Findy et al. (2020) menyatakan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Karyawan dalam kesehariannya tidak akan lepas dari masalah dalam pekerjaannya. Pada hasil wawancara pada tanggal 7 Mei 2024 dengan dua karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin di Sawahlunto, terungkap bahwa karyawan teknis menghadapi jadwal kerja yang padat dengan 6 hari kerja dan 1 hari libur, namun harus standby 24 jam dan menghadapi tuntutan kerja yang banyak serta deadline yang ketat. Mereka menghadapi tantangan seperti ketidaksepakatan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, tuntutan kerja yang tinggi dari atasan, serta masalah teknis yang terus muncul kembali meskipun sudah diperbaiki sebelumnya. Di

sisi non-teknis, karyawan memiliki jadwal 5 hari kerja dengan 2 hari libur, tetapi jumlah tenaga kerja tidak mencukupi, seperti di bidang keuangan yang seharusnya memiliki 4 karyawan namun hanya ada 2. Hal ini menambah tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh sedikit jumlah karyawan, memaksa mereka untuk membawa pekerjaan ke rumah dan mengganggu waktu pribadi mereka yang seharusnya untuk keluarga.

Karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin yang berada di bagian teknis dan non teknis atau Formasi Tenaga Kerja (FTK) menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sering mengekspresikan ketidakpuasannya melalui perilaku seperti sering terlambat datang bekerja. Keterlambatan ini tidak hanya merugikan dirinya sendiri, tetapi juga mengganggu kinerja tim dan operasional perusahaan secara keseluruhan. Karyawan juga mengekspresikan ketidakpuasannya melalui perilaku mengambil cuti yang bervariasi. Mereka mungkin mengambil cuti secara terjadwal untuk menghindari kelelahan dalam bekerja yang terkait dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Pola cuti mereka bisa menjadi tidak teratur, terutama jika mereka merasa tidak mampu mengatasi banyaknya pekerjaan atau konflik interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang tidak puas sering kali menggunakan cuti sebagai cara untuk memberikan jeda dari rutinitas harian yang melelahkan atau dari situasi yang mengganggu ketenangan pikiran mereka. Selain itu, mereka mungkin mengambil cuti panjang untuk mengevaluasi kembali kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan mencari solusi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja mereka. Pola ini juga bisa mencerminkan upaya mereka untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan ditempat kerja, di mana mereka dapat menghabiskan waktu dengan keluarga atau melakukan aktivitas yang menyegarkan pikiran dan tubuh mereka.

Dari permasalahan di atas, mereka juga mengatakan bahwa waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan lebih banyak dari pada waktu pribadinya. Ketika seorang karyawan merasa terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, mereka mungkin merasa stres dan tidak memiliki waktu untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga atau mengejar hobi, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan kepuasan dalam kehidupan secara keseluruhan. Selain itu, kurangnya fleksibilitas dalam jadwal kerja juga dapat menjadi masalah. Jika seorang karyawan tidak memiliki kontrol atas waktu mereka di luar jam kerja, misalnya jika mereka sering harus bekerja lembur atau jika jadwal kerja mereka tidak sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka, hal ini dapat menyulitkan mereka untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akibatnya, mereka mungkin merasa terkekang dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Fenomena pada hasil wawancara di atas menggambarkan bahwa karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto mengalami permasalahan *work life balance*.

Mengacu pada salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rampi et al (2024) dengan judul Pengaruh *Work life Balance*, Komitmen Organisasi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang dan Elpanso dan Saputra (2024) dengan judul Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pelaku Pariwisata Sumatera Selatan mereka menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yakni semakin tinggi *work-life balance*, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Namun ada salah satu penelitian yang dilakukan oleh Lumunon et all (2019) dengan judul Pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi mengungkapkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian lain juga mengatakan bahwa *work life balance* tidak memengaruhi kepuasan kerja (Endeka et al, 2020).

Atas perbedaan hasil penelitian di atas serta melihat masalah pada fenomena, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

1. Tuntutan kerja yang banyak membuat karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
2. Belum adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.
3. Pekerja yang merasa tidak puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung absen lebih sering atau bahkan meninggalkan pekerjaan.
4. Ketidakeimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja pekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas maka dapat di buat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat *Work Life Balance* pada karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto.
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto.

3. Seberapa besar Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *Work Life Balance* pada karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto.
2. Untuk Mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto.
3. Untuk Mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto.

E. Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini akan terbatas pada karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto.
2. Variabel utama dalam penelitian ini yaitu *Work Life Balance* sebagai Variabel X dan Kepuasan Kerja sebagai variable Y sehingga penelitian ini akan terfokus pada Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto.
3. Penelitian ini terbatas pada periode waktu tertentu.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan bisa menambah studi kepustakaan dalam ilmu psikologi industri dan organisasi. Dengan Bertambahnya pengetahuan dan ilmu ini, harapannya dapat dikembangkan penelitian lanjutan dalam topik yang sama maupun

berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang ada atau tidaknya pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan di PT Indonesia Power Unit Pelaksana Pambangkitan Ombili di Sawahlunto.

b. Manfaat bagi Universitas Negeri Padang

Hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan pengetahuan bagi Universitas Negeri Padang Terutama Pada departemen Psikologi Tentang Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan di PT Indonesia Power Unit Pelaksana Pambangkitan Ombili di Sawahlunto.

c. Manfaat bagi perusahaan

Perusahaan mendapatkan data mengenai representasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, tingkat kepuasan kerja, dan korelasi antara keseimbangan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan, yang dapat digunakan sebagai materi untuk mengevaluasi kinerja perusahaan.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai *work life balance* dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, mengutip dari beberapa jurnal penelitian asing maupun lokal yang kemudian menjadi referensi yang relevan antara lain sebagai berikut :

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Rampi et al (2024)	<i>Work life balance</i> dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.	Menggunakan <i>Work Life Balance</i> sebagai variabel bebas serta variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel terikatnya. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini.	Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linear berganda dan penelitian dilakukan di Provinsi Sulawesi Utara sedangkan Peneliti menggunakan analisis analisis regresi linear sederhana dan peneliti melakukan penelitian di Sumatera Barat.
2.	Findy et al (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Komiten Organisasi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang.	Menggunakan <i>Work Life Balance</i> sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja sebagai	Penelitian terdahulu menggunakan analisis Patrial Least Square (PLS), penelitian

			variabel terikat. Penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.	dilakukan di Provinsi Sulawesi Utara, dan peneliti ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi sederhana, peneliti melakukan penelitian di Provinsi Sumatera Barat, dan variabel yang digunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat.
3.	Elpanso dan Saputra (2024)	judul pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pelaku Pariwisata Sumatera	Menggunakan <i>Work Life Balance</i> sebagai	Penelitian terdahulu menggunakan analisis

Selatan.	variabel bebas	regresi
	dan Kepuasan	berganda dan
	Kerja sebagai	menggunakan
	variabel	dua variabel
	terikat.	bebas dan satu
		variabel terikat
		sedangkan
		peneliti
		menggunakan
		analisis
		regresi
		seederhana dan
		variabel yang
		digunakan
		satu variabel
		bebas dan satu
		variabel
		terikat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti mengenai hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat *Work Life Balance* pada karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto pada kategori sedang.
2. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto pada kategori sedang.
3. Tidak ada Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto

B. Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang ditemukan terkait penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian yaitu karyawan di perusahaan PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin di Sawahlunto adalah untuk lebih meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, D. A. 2012. Hubungan Antara Leader Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Operasional Pt. Krakatau Steel (Persero) Tbk. 4, 1–27.
- Aulia, M. 2021. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- Balance, W. L. Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu.
- Bhastary Dwipayani, M. 2020. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, pp.186- 189.
- Elpanso, E., & Saputra, A.Y. 2024. Penagruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pelaku Priwisata Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, 11(1).
- Elvani, S. (2019). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung . Skripsi*. Lampung: Universitas Negeri Raden Intan.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436.
- Findy R, Wehelmina E, Tinneke R, Program T, Bisnis SA, Ilmu J, et al. Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Vol. 1. 2020.
- Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *Dissertation Abstracts International: Section B. The Sciences and Engineering*, 63(1), 575.
- Fisher, G. G., et al. 2009. Beyond Work and Family A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Helath Psychology*, Volume 14, no. 4, p

441-456

- Fortuna, Y. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 8(2), 88-94.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Harini, S., Luddin, M. R., & . H. 2019. Work Life Balance, Job Satisfaction, Work Engagement and Organizational Commitment Among Lecturers. In *Journal of Engineering and Applied Sciences* (Vol. 14, Issue 7, pp. 2195– 2202). <https://doi.org/10.36478/jeasci.2019.2195.2202>
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kristianti, I. Y. (2017). Hubungan antara dukungan sosial dan work-life balance pada wanita pekerja usia dewasa dini. *Skripsi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta*.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT . Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. *Mitra Karya Jaya Sentosa*, 14(2), 384–401.
- Kurniasari, R., Bilgah, B., & Shafira, A. D. 2020. Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Depok Kota Jawa Barat. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 59–67. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.487>

- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi*, edisi ke 10 (Yuwono. V . A., Purwanti. S., & et al., Trans). Yogyakarta: Andi . (Original work published 2005).
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98.
- McDonald, P., Bradley, L., and Brown, K. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy. *Woman in Management Review* (in press).
- Miqyal, A. 2019. Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikolog*, 6(4), 1–5.
- Mubarak, N. D. (2021). *Pengaruh Dimensi Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan Bank Btn Kantor Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya)
- Muthukumar, M. Savitha, R. dan Kannadas, P. 2014. Work Life Balance. *Global Journal of Finance and Management*. *Global Journal of Finance and Management*, 6(8), 827–832.
- Nafis, B., & Chan, A. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115-126.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1 (02), 185–192.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145-159.
- Pratiwi, V. R., & Riyono, B. (2017). Peran ketidakpuasan kerja terhadap intensi turnover

- karyawan dengan stabilitas anchor sebagai moderator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(1), 45-58.
- PT. Indonesia Power. 2021. Company Profile Indonesia Power 2021. [Www.Indonesiapower.Co.Id](http://www.Indonesiapower.Co.Id), 1–24.
- Purwanto, H. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus pt pln (persero) distribusi jakarta raya). *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 3(1).
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Ramadhani, Malika. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Rizky Febriani M, Wahyu Handaru A, Sholikhah D. PENGARUH STRESS KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT TASPEN (PERSERO) INDONESIA. 2020.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, IV(1), 125–135
- Sabrina, R. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue JUNI).
- Setiyana, V. Y. 2013. Forgiveness Dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(02), 376–396.
- Shafira, S., & Listiara, A. 2017. Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 396–400. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15166>
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta

Selatan 12610.

- Sisna, A., Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.35891/jsb.v4i2.1599>
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consuquences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Sree, N. B., & Satyavathi, R. 2017. Employee Job Satisfaction. 5, 85–94. Sumedho. 2015. The Effect of Nine Facets of Job Satisfaction for Creative
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana. <http://www.biofarma.co.id/>, diakses tanggal 11 September 2015
- Syahrum, S., & Salim, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung, Citapustaka Media
- Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1-8.
- Tupamahu, N. I., Tewal, B., Trang, I., Trang, I., Ekonomi, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. 2022. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja , Stres Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Pt . Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo) The Influence Of Work-Life Balance , Work Stress , And Co. 10(3), 436–446.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 7(1), 47-54.
- Widadi, B., & Savitri, F. M. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal). *Solusi*, 17(3), 17–44. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i3.1626>

- Yulianda, N., & Munthe, R. (2024). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah CPS Rantau Prapat. *PSIKOLOGIKA*, 1(1), 15-28.
- Zein, D. R., Setyaningrum, R., & Marlinae, L. 2016. Pengaruh Usia, Pendidikan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Di Pt. Cakrawala Putra Bersama. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3(2), 38–44.