



Pengaruh *Worklife Balance* dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Pegawai Generalis PT. PLN (Persero) di Kabupaten Buleleng

Elashinta*, Komang Krisna Heryanda, Ni Luh Wayan Sayang Telagawathi

Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

Email: elashinta@gmail.com*, krisna.heryanda@undiksha.ac.id,

wayan.sayang@undiksha.ac.id

Abstrak:

Transformasi digital dan efisiensi sumber daya manusia di PT PLN (Persero) berdampak pada meningkatnya beban kerja pegawai generalis di Kabupaten Buleleng, yang harus mengawasi pelayanan pelanggan di luar jam kerja normal. Kondisi ini berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*worklife balance*) dan menimbulkan ketidakpastian dalam pengembangan karier, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *worklife balance* dan pengembangan karier terhadap kepuasan pegawai generalis PT PLN (Persero) di Kabupaten Buleleng yang dilakukan secara parsial maupun simultan. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai generalis di Kabupaten Buleleng sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan hasil observasi dokumen serta pegawai generalis. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa: (1). *Worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai generalis. (2) Pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai generalis. (3) *Worklife balance* (X1) dan pengembangan karier (X2), dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan pegawai generalis (Y). Berdasarkan hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa *worklife balance* dan pengembangan karier secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan pegawai generalis PT PLN (Persero) di Kabupaten Buleleng.

Kata kunci: *worklife balance*; pengembangan karier; kepuasan kerja.

Abstract:

Digital transformation and human resource efficiency at PT PLN (Persero) have impacted the increased workload of general employees in Buleleng Regency, who must monitor customer services outside normal working hours. This condition has the potential to disrupt work-life balance and create uncertainty in career development, which may ultimately affect employee job satisfaction. The purpose of this research is to examine the influence of worklife balance and career development on the satisfaction of general employees of PT PLN (Persero) in Buleleng Regency, which is carried out partially and simultaneously. The approach used is quantitative. The research population was 30 general employees in Buleleng Regency. Data collection was conducted by the distribution of questionnaires and documentation of observation results, as well as among general employees. From the results of the study, it was found that: (1) Worklife balance has a significant effect on the satisfaction of general employees. (2) Career development has a significant positive effect on the satisfaction of general employees. (3) Worklife balance (X1) and career development (X2), and simultaneously have an effect on the satisfaction of general employees (Y). Based on the data analysis, it was concluded that worklife balance and career development partially and simultaneously exert a positive and significant effect on the satisfaction of general employees of PT PLN (Persero) in Buleleng Regency.

Keywords: *work life balance; career development; job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan tenaga listrik dan pelayanan kelistrikan, PT PLN (Persero) dituntut untuk memenuhi kebutuhan listrik tersebut dengan tingkat kontinuitas dan kualitas layanan yang semakin tinggi (Abdullah, 2020; Nuraeni, 2016; Silvia, 2023; Sulistiani, 2025). PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara merupakan Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan yang terletak di Kabupaten Buleleng bertanggung jawab untuk mendistribusikan energi listrik ke *end customer* di bagian utara dan barat Provinsi Bali yang meliputi Kabupaten Buleleng dan Kabupaten Jembrana.

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai generalis di Kantor UP3 yang berlokasi di Kota Singaraja (Azhari, 2019; Madiarsa et al., n.d.; Nurhaliza & Heryanda, 2024), Unit Layanan Pelanggan (ULP) Singaraja, Seririt dan Tejakula yang masuk dalam lingkup wilayah Kabupaten Buleleng. Pegawai generalis adalah pegawai yang menduduki jabatan *assistant manager* UP3, *team leader* UP3, *manager* ULP, *team leader* ULP Pegawai generalis adalah *manager* ULP, *assistant manager*, *team leader* di UP3 dan *manager*, *assistant manager* ULP serta *team leader* di ULP.

Dewasa ini, PLN bertransformasi menjadi sistem digitalisasi proses bisnis yang berdampak pada pekerjaan pegawai PLN (Mintara et al., 2026; Ramahdani & Putri, 2023; Siagian et al., 2025). Tidak dipungkiri digitalisasi mempermudah banyak pekerjaan, namun juga berdampak terhadap peningkatan pekerjaan yang dilakukan diluar kantor, seperti rapat online dan monitoring aplikasi. Disisi lain, efisiensi SDM, karena tidak ada penambahan pegawai baru dan pengurangan dari pegawai pensiun menyebabkan semakin berkurangnya pegawai fungsional atau staff di 4 (empat) kantor tersebut sehingga pegawai generalis tidak memiliki staff atau hanya memiliki 1 (satu) orang staff. Tuntutan tingkat mutu pelayanan dan kondisi SDM yang terbatas membuat pegawai generalis harus memonitor dan supervisi kinerja diluar jam kerja kantoran. Berikut adalah data laporan pengaduan gangguan dan keluhan pelanggan yang harus dikawal oleh pegawai generalis selama Bulan Oktober 2025.

Tabel 1. laporan pengaduan gangguan bulan Oktober 2025

| JAM | POSKO ULP SERIRIT | POSKO ULP SINGARAJA | POSKO ULP TEJAKULA | JUMLAH |
|---------------|----------------------|------------------------|-----------------------|--------|
| 23:00 – 07:59 | 75 | 223 | 78 | 376 |
| 08:00 – 15:59 | 325 | 824 | 201 | 1350 |
| 16:00 – 22:59 | 211 | 639 | 163 | 1013 |
| Total | 536 | 1463 | 364 | 2363 |

Sumber: Data internal PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara, 2025

Tabel 2. laporan pengaduan keluhan bulan Oktober 2025

| JAM | POSKO ULP SERIRIT | POSKO ULP SINGARAJA | POSKO ULP TEJAKULA | Jumlah |
|---------------|----------------------|------------------------|-----------------------|--------|
| 23:00 – 07:59 | 3 | 10 | 7 | 20 |
| 08:00 – 15:59 | 35 | 58 | 16 | 109 |
| 16:00 – 22:59 | 18 | 35 | 16 | 69 |
| Total | 53 | 93 | 32 | 178 |

Sumber: Data internal PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara, 2025

Dari kedua tabel diatas bisa dilihat bahwa dalam 24 jam selalu ada pekerjaan yang perlu diawasi oleh *team leader*, *MULP* dan *assistan manager* agar proses pelayanan pelanggan dan kontinuitas pasokan listrik tetap terjaga sesuai dengan target tingkat mutu yang sudah ditetapkan.



Gambar 1. Foto dokumentasi penerbitan rekening
Sumber: Dokumentasi PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara, 2025

Gambar diatas menunjukkan bahwa proses penerbitan rekening listrik tidak tergantung dengan hari libur atau jam kerja. *Team leader* yang terkait dengan penerbitan rekening wajib menyelesaikan proses bisnis tersebut sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, meskipun di hari libur atau dimalam hari.

Hal ini menyebabkan pegawai generalis PLN menghadapi permasalahan dalam *worklife balance*. Ketidakmampuan seseorang untuk menyeimbangkan kehidupan kerja sering kali memicu masalah emosional dan psikologis yang dapat mengganggu kepuasan kerja dan pada akhirnya komitmen serta kinerjanya (Inegbedion, 2024). Padahal menurut Gary Dessler (2025), organisasi yang secara aktif mendukung keseimbangan kehidupan kerja melalui jadwal fleksibel dan kebijakan pendukung keluarga tidak hanya mengurangi stres, tetapi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Pencapaian keseimbangan kehidupan kerja merupakan strategi preventif utama dalam menangani stres organisasi. Ketika karyawan mampu menyelaraskan tuntutan profesional dengan kehidupan pribadi, kepuasan kerja muncul sebagai hasil dari rendahnya konflik peran (Daud dkk, 2024, hal. 15-20). Pada tahun 2025 tercatat ada 9 (Sembilan) pegawai generalis PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara yang menyatakan bahwa belum mendapatkan keseimbangan dalam *worklife balance*. PT PLN (Persero) sepertinya harus banyak memperbaiki sistem manajemen SDM agar persoalan terkait *worklife balance* dapat dikurangi, sesuai dengan yang dikemukakan S.A. Wahdiniawati (2024), mewujudkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen SDM yang berkelanjutan berarti menempatkan *worklife balance* sebagai prioritas, karena kepuasan kerja yang stabil hanya dapat dicapai melalui lingkungan yang mendukung harmoni kehidupan. Idealnya pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya di jam kerja menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan waktu kerja normal maksimal 40 jam per minggu, yang dibagi menjadi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, dengan batas waktu lembur maksimal 4 jam per hari atau 18 jam per minggu. Dengan jam kerja normal, setiap pegawai memiliki waktu untuk menjalankan perannya dikeluarga, lingkungan dan pribadinya. Menurut Daud (2024), kondisi ideal dari *worklife balance* adalah situasi di mana seorang karyawan mampu memenuhi komitmen profesionalnya tanpa mengorbankan tanggung jawab keluarga atau kebutuhan pribadinya, sehingga risiko *burnout* dapat ditekan hingga titik terendah.

Pengembangan karier juga menjadi perhatian dalam kaitannya dengan kepuasan pegawai. Zaenal Abidin dkk. (2024) menyatakan setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan potensi kariernya. Salah satu harapannya adalah mencapai tujuan pengembangan karier yaitu posisi atau kedudukan yang

lebih baik dari sebelumnya sebagai imbalan atas loyalitas maupun prestasi karier yang telah diberikan kepada organisasi. Pengembangan karier merupakan proses yang terus dilakukan untuk menumbuhkan potensi, meningkatkan kompetensi, melatih kemampuan seorang pegawai dan memberikan kesempatan maupun kedudukan agar orang tersebut dapat tumbuh dan berkembang lebih baik. Menurut Gary Dessler (2020), pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas (seperti lokakarya) yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan kepuasan karier seseorang.

PLN memiliki sistem pengembangan karier yang sistematis dan terstruktur mulai dari pelatihan, pendidikan, sertifikasi, *coaching*, *mentoring* dan *counselling* (CMC), rotasi/promosi serta promosi dan kenaikan grade yang sudah diatur dalam Peraturan pelaksana nomor 0046.E/DIR/2023 tentang Standar Prosedur Sistem Manajemen Pengembangan Pegawai di lingkungan PT PLN (Persero). Ditahun 2025 tercatat sebanyak 741 pembelajaran yang dilaksanakan untuk 101 pegawai PLN UP3 Bali Utara, artinya rata-rata setiap orang mendapatkan pembelajaran sebanyak 7 kali dalam 1 tahun, namun pelatihan tersebut banyak yang dilaksanakan secara daring sehingga tidak membebaskan pegawai dari rutinitas pekerjaan.

Disamping itu, dengan alasan kebutuhan manajemen, beberapa pegawai PLN di Kabupaten Buleleng yang tidak menempati posisi sesuai dengan latar belakang pendidikan dan juga kompetensi jabatan. Hal ini bisa menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan yang merasa kurang percaya diri terhadap kemampuannya. Daniel H. Pink (2025) menyatakan bahwa rahasia dari kinerja tinggi dan kepuasan di tempat kerja, sekolah, dan rumah adalah kebutuhan mendalam manusia untuk mengarahkan hidup kita sendiri, untuk belajar dan menciptakan hal-hal baru, serta untuk menjadi lebih baik bagi diri kita sendiri dan dunia kita. Beban kerja dan tanggung jawab pegawai belum sepenuhnya diimbangi dengan sistem pengembangan karier yang berjalan secara konsisten, adil, dan transparan. Ketidakmerataan kesempatan dalam pembinaan karier, serta promosi jabatan menunjukkan adanya keterbatasan dalam implementasi pengembangan karier pegawai. Padahal menurut Kaswan (2024), pengembangan karier adalah alat strategis untuk menyelaraskan kebutuhan individu dengan tujuan organisasi. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk mengasah kompetensi baru akan merasakan kepuasan yang lebih tinggi karena mereka merasa lebih berdaya dan bernilai di pasar kerja.

Tingkat tekanan dan kompleksitas pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai generalis serta ketidakpastian dalam pengembangan karier khususnya rotasi/mutasi dan promosi bisa jadi adalah penyebab pegawai generalis ingin menjadi pegawai fungsional /staff sesuai yang disampaikan oleh M. Hizbul Muflihin dalam Motivasi Kinerja (2024), kebutuhan untuk bertumbuh adalah dorongan fundamental. Jika organisasi gagal memfasilitasi pengembangan karier, maka motivasi kerja akan menurun drastis, karena kepuasan sejati hanya lahir dari pencapaian-pencapaian baru dan peningkatan kapabilitas diri yang diakui oleh perusahaan.

Arsip data SDM PLN UP3 Bali Utara tahun 2025 menunjukkan, ada 9 pegawai generalis yang ingin menjadi pegawai fungsional dari 46 pegawai generalis atau sebesar 19,6%.

Tabel 3. Data pegawai generalis yang menginginkan jabatan fungsional tahun 2025

| No | Posisi Yang di inginkan |
|----|---|
| 1 | Fungsional UID |
| 2 | Fungsional UID |
| 3 | Penempatan di daerah sendiri Fungsional |
| 4 | Fungsional di UP3 Bara |
| 5 | Fungsional Ahli |
| 6 | Fungsional |
| 7 | Fungsional di UID untuk bidang Konstruksi |
| 8 | Staf UP3 |
| 9 | Staf Ahli di Bidang K3/ Distribusi yang penting tetap di bali |

Sumber: Arsip data SDM PLN UP3 Bali Utara, 2025

Pegawai generalis di PLN yang ada di Kabupaten Buleleng memiliki kekhawatiran akan mendapat rotasi/mutasi termasuk promosi ke unit lain diluar Kabupaten Buleleng. Ditahun 2025 tercatat ada 4 (empat) pegawai yang menyatakan tidak bersedia untuk diusulkan *fit and proper* jabatan generalis di atasnya/ kelas yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan kurangnya loyalitas pegawai yang bisa disebabkan oleh rendahnya tingkat kepuasan kerja, sesuai yang dikemukakan oleh Abdul Haris, dkk, (2024) yaitu kepuasan kerja tidak bersifat statis; ia sangat bergantung pada persepsi karyawan terhadap masa depannya di dalam organisasi. Ketika perusahaan menyediakan jalur pengembangan yang jelas, karyawan merasa memiliki investasi emosional yang meningkatkan kebahagiaan dan loyalitas mereka dalam bekerja.

Tabel 4. Data pegawai generalis yang menolak *fit and proper* tahun 2025

| No | Jabatan | Posisi Yang di tawarkan | Keterangan |
|----|------------|-----------------------------------|--|
| 1 | Asman NPS | MSB Layanan Prioritas | Menolak alasan tetap ingin berkarier di Bali |
| 2 | Asman TE | Asman UP3 Batur/Batan | Menolak alasan tetap ingin berkarier di Bali Utara |
| 3 | Asman Kons | Asman UP3 Batur/ Batan | Menolak alasan tetap ingin berkarier di Bali Utara |
| 4 | TL K3L | Spesialis di Bidang TE-Struktural | Menolak alasan tetap ingin berkarier di Bali Utara |

Sumber: Arsip data SDM PLN UP3 Bali Utara, 2025

Berdasarkan pemaparan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *worklife balance* dan pengembangan karier terhadap kepuasan pegawai generalis PT PLN (Persero) di Kabupaten Buleleng yang dilakukan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara *worklife balance*, pengembangan karier, dan kepuasan

kerja pada konteks pegawai generalis di perusahaan BUMN. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen PT PLN (Persero) dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif terkait keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karier pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara objektif, sistematis, dan terukur. Hubungan yang ingin dianalisis adalah pengaruh variabel *Worklife Balance* (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai generalis PT PLN (Persero). Populasinya adalah pegawai generalis di PT PLN (Persero) yang ada di Kabupaten Buleleng yang telah menjabat minimal 1 semester. Sampel penelitian terkumpul sebanyak 30 responden. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, dan data sekunder didapat dari data arsip PT PLN (Persero) UP3 Bali Utara. Hipotesis dalam penelitian ini ada 3 yaitu: (H1): *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai generalis di PLN UP3 Bali Utara. (H2): Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai generalis di PLN UP3 Bali Utara. (H3) *Worklife balance* dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai generalis di PLN UP3 Bali Utara. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini melalui analisis regresi linear berganda melalui uji *t*, uji *F* dan analisis koefisien determinasi (R^2) atau uji kekuatan model yang dapat digambarkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

X1 : *Work Life Balance*

X2 : Pengembangan Karier

a : Konstanta

b1, b2, b3 : koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

e : variabel lain diluar penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas didapatkan hasil yang digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Pengembangan Karier

| Variabel | No | Item | <i>Corrected item – total correlation</i> | Keputusan |
|-------------------------|----|------|---|-----------|
| <i>Worklife Balance</i> | 1 | X3.1 | 0,720 | Valid |
| | 2 | X3.2 | 0,635 | Valid |
| | 3 | X3.3 | 0,692 | Valid |
| | 4 | X3.4 | 0,656 | Valid |
| | 5 | X3.5 | 0,583 | Valid |
| <i>Pengembangan</i> | 1 | X2.1 | 0,761 | Valid |

| Variabel | No | Item | Corrected item – total correlation | Keputusan |
|----------|----------------|------|------------------------------------|-----------|
| Karier | 2 | X2.2 | 0,873 | Valid |
| | 3 | X2.3 | 0,816 | Valid |
| | 4 | X2.4 | 0,828 | Valid |
| | 5 | X2.5 | 0,890 | Valid |
| | 6 | X2.6 | 0,811 | Valid |
| | Kepuasan Kerja | 1 | Y1 | 0,831 |
| 1 | | Y2 | 0,591 | Valid |
| 2 | | Y3 | 0,737 | Valid |
| 3 | | Y4 | 0,625 | Valid |
| 4 | | Y5 | 0,508 | Valid |
| 5 | | Y6 | 0,685 | Valid |

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian validitas terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner masing-masing variabel, semua dinyatakan valid, karena seluruh item soal nilainya di atas 0,3.

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan analisis *CronbachAlpha* (α), di mana kuisoner dinyatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel (*Alpha* (α) di atas 0,60).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| No | Item | Cronbach Alpha (α) | Keputusan |
|----|--------------------------------|-----------------------------|-----------|
| 1 | Y (Kepuasan Kerja) | 0,788 | |
| 2 | X2 (Pengembangan Karier) | 0,862 | |
| 3 | X3 (<i>Worklife balance</i>) | 0,632 | |

Sumber: Data diolah. 2025

Berdasarkan uji asumsi klasik normalitas dengan analisis Kolmogorov-Smirnov Z diperoleh nilai sebesar 0,200 dengan *sig/asymptotic significance* atau nilai signifikansi 0,692 > 0,05, sehingga data variabel dinyatakan terdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Normalitas Data

| No | Analisis Statistik | Nilai | Keputusan |
|----|------------------------|-------|---------------|
| 1 | Kolmogorov-Smirnov Z | 0.200 | Sah Digunakan |
| 2 | Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,692 | |

Sumber: Data diolah, 2025

Selanjutnya uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada tabel *Coefficients*. Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas menggunakan uji *Tolerance* dan *VIF* menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, di mana nilai *tolerance* seluruhnya di atas 0,10 dan nilai uji *VIF* lebih kecil dari 10, dengan demikian data sah digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas Data

| No | Variabel | Tolerance | VIF | Keputusan |
|----|--|-----------|-------|---------------|
| 1 | X ₁ (<i>Worklife balance</i>) | 0,700 | 1,429 | Sah Digunakan |
| 2 | X ₂ (Pengembangan Karier) | 0,700 | 1,429 | |

Sumber: Data diolah, 2025

Pengujian Heteroskedastisitas menggunakan uji *gletser*, di mana hasil uji *gletser* menunjukkan bahwa seluruh variabel independen nilai signifikansi antara variabel bebas > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas Data

| No | Variabel | Sig. | Ketentuan | Keputusan |
|----|--|-------|-----------|---------------|
| 1 | X ₁ (<i>Worklife balance</i>) | 0,700 | > 0,05 | |
| 2 | X ₂ (Pengembangan Karier) | 0,700 | >0,05 | Sah Digunakan |

Sumber: Data diolah, 2025

Selanjutnya membuat persamaan regresi linear berganda. Berdasarkan pengolahan data diperoleh nilai konstanta *a* sebesar 7,636, *b*₁ sebesar 0,543 dan *b*₂ sebesar 0,276. Sehingga persamaan regresi pengaruh *worklife balance* dan pengembangan karier terhadap kepuasan pegawai generalis dapat dilihat pada persamaan berikut ini.

$$Y = 7,636 + 0,543X_1 + 0,276X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, dapat diketahui bahwa nilai konstanta *a* adalah sebesar 7,636. Konstanta *a* bernilai positif menunjukkan bahwa meskipun variabel *worklife balance* dan pengembangan karier tidak memberikan pengaruh apa pun atau bernilai 0, kepuasan pegawai generalis tetap berada pada angka dasar sebesar 7,636 satuan. Koefisien pada variabel *worklife balance* memiliki nilai positif 0,543 yang mengindikasikan bahwa setiap perbaikan *worklife balance* (*X*₃) sebesar 1 satuan akan memberikan peningkatan kepuasan pegawai generalis (*Y*) sebesar 0,543 satuan, sehingga variabel ini terlihat memberikan pengaruh paling kuat dibandingkan variabel lainnya. Begitu pula dengan variabel pengembangan karier, yang memiliki koefisien positif 0,276. Artinya apabila pengembangan karier (*X*₂) meningkat 1 satuan, maka kepuasan pegawai generalis juga akan meningkat sebesar 0,276 satuan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan melakukan pengujian parsial/uji-t dan uji simultan/ uji F. Dari hasil uji parsial untuk variabel *worklife balance* dan pengembangan karier didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Parsial/Uji-t

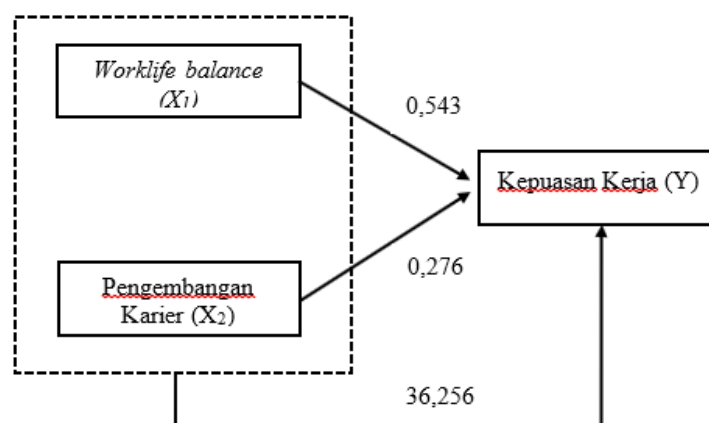
| No | Variabel | T | Sig. |
|----|--|-------|-------|
| 1 | X ₁ (<i>Worklife balance</i>) | 4,203 | 0,000 |
| 2 | X ₂ (Pengembangan karier) | 3,894 | 0,001 |

Sumber: Lampiran

Nilai thitung variabel *worklife balance* sebesar 4,203 di mana nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H1) diterima yang berarti *worklife balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai generalis PLN di Kabupaten Buleleng. Nilai thitung variabel pengembangan karier sebesar 3,894, di mana, nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima yang berarti pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai generalis PLN di Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 36,257 dengan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima yang berarti *worklife balance* (X₁) dan pengembangan karier (X₂) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai generalis PT PLN di Kabupaten Buleleng.

Dari hasil pengujian koefisien determinasi (R²) yang merupakan ukuran seberapa besar variabel bebas X₁, X_s, X₃ mampu menjelaskan perubahan variabel terkait Y (kepuasan pegawai generalis), diperoleh nilai Adjusted *R-square* sebesar 0,709 (70,9%). Ini berarti kepuasan pegawai generalis PT PLN (Persero) di Kabupaten Buleleng 70,9 persen dipengaruhi oleh *worklife balance* dan pengembangan karier sedangkan 29,1 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berikut gambar hasil pengaplikasian persamaan regresi:



Gambar 2 Hasil Pengaplikasian Persamaan

Sumber : Data diolah, 2025

Pengaruh *worklife balance* terhadap kepuasan pegawai generalis PT PLN (Persero) di Kabupaten Buleleng dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa pegawai generalis PT PLN (Persero) di Kabupaten Buleleng merasa memiliki fleksibilitas waktu kerja, kemampuan mengendalikan stres, serta tetap dapat menjaga produktivitas, dan cenderung masih memiliki

waktu bersama keluarga serta kesempatan istirahat yang memadai. Kondisi ini mencerminkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berjalan relatif baik dan berkontribusi langsung terhadap kenyamanan psikologis serta kepuasan kerja pegawai.

Sementara pengaruh pengembangan terhadap kepuasan pegawai generalis PT PLN (Persero) di Kabupaten Buleleng dari hasil penelitian ini, mengindikasikan bahwa bahwa peluang pelatihan dan dukungan atasan sudah baik, sedangkan untuk kejelasan jalur karier, peluang promosi, peluang kenaikan grade dan kesempatan rotasi/mutasi cenderung cukup mendukung perkembangan profesional pegawai meskipun masih perlu banyak peningkatan. Pegawai generalis merasa lebih dihargai dan memiliki prospek yang jelas ketika organisasi memberi ruang untuk berkembang.

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan pengaruh variabel *worklife balance* dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja terbentuk dari kombinasi beberapa faktor sekaligus, bukan hanya ditentukan oleh satu variabel tunggal. Pegawai generalis merasa nyaman dengan jenis pekerjaan yang dijabatnya, tetap merasa termotivasi untuk bekerja secara optimal dan memiliki komitmen kuat untuk bekerja dan berkembang, serta merasa puas dengan hubungan kerja dan komunikasi yang terjalin dengan rekan-rekan generalis di unit kerja, meskipun ada sedikit ketidakpuasan dalam peluang pengembangan karier serta keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan, bahwa *worklife balance* dan pengembangan karier baik secara parsial maupun simultan berpengaruh berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pegawai generalis PT PLN (Persero) di Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai generalis mengharapkan adanya peningkatan dalam *worklife balance* dan perkembangan karier mereka kedepannya. Untuk itu penulis memberikan saran agar PT PLN (Persero) memenuhi kebutuhan SDM untuk posisi dibawah tim leader agar beban kerja bisa terbagi sesuai dengan proporsinya, pegawai generalis dapat memiliki waktu bersama keluarga dan kesempatan istirahat yang memadai. Selain itu perlu memperjelas jalur karier dan mekanisme rotasi/mutasi serta promosi atau kenaikan grade.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2020). *Sistem informasi pelayanan dan keluhan pelanggan di PT PLN*.
- Abidin, Z., dkk. (2024). *Pengembangan karir: Sebuah riset mengenai pengembangan karir yang dipengaruhi oleh budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja*. Zabags Qu Publish.
- Azhari, A. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT PLN (Persero) UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Bali Timur* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim].
- Daud, I., Rohmatul Manan, I., & Prayudi, D. (2024). *Keseimbangan kehidupan kerja dalam MSDM: Menangani burnout dan stres*. Takaza Innovatix Labs.
- Dessler, G. (2025). *Human resource management* (16–17th ed.). Pearson.

- Haris, A., dkk. (2024). *Kepuasan kerja*. Deepublish.
- Inegbedion, H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: Mediating effect of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*.
- Kaswan. (2024). *Career development: Pengembangan karir untuk mencapai kesuksesan dan kepuasan*. Alfabeta.
- Madiarsa, I. M., Mekarsari, N. K. A., & Sukmono, H. (n.d.). Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama.
- Mintara, Y. H., Murtianingsih, M., & Fathorrahman, F. (2026). Pengaruh kompetensi dan digitalisasi terhadap kinerja enjinir yang dimediasi oleh budaya perusahaan pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek di Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 15(2), 32–46.
- Nuraeni, N. (2016). *Pengaruh kualitas pelayanan PT PLN (Persero) terhadap kepuasan pelanggan di Kabupaten Sinjai (Studi kasus pelanggan rumah tangga tarif 900 VA)* [Skripsi, Universitas Negeri Makassar].
- Nurhaliza, A., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Kantor UPTD BLK Singaraja). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(3), 982–992.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books.
- Ramahdani, L., & Putri, D. K. (2023). Analisis penerapan aplikasi digital guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(1), 172–180.
- Siagian, D. G., Silitonga, G. C. L., Sirait, K. J., & Syahdan, M. S. (2025). Peningkatan kualitas pelayanan pelanggan melalui digitalisasi sistem penanganan keluhan di PT PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. *Al Khidma: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 401–417.
- Silvia, A. (2023). *Kualitas pelayanan keluhan pelanggan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Karang*.
- Sulistiani, R. (2025). *Pengaruh kualitas pelayanan dan penanganan keluhan terhadap kepuasan pelanggan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Metro (Studi pada pelanggan di Kelurahan Hadimulyo Barat)* [Skripsi, UIN Jurai Siwo Lampung].
- Wahdiniawati, S. A. (2024). Keseimbangan kehidupan kerja: Mewujudkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen SDM yang berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*.