PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DUKUNGAN SOSIAL PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) BIMA

Arif Rahman
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
arifrahman.stiebima22@gmail.com

Muhammad Yusuf
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yusufzm.stiebima@gmail.com

Sugeng Widakdo
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
sugengwidakdo.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-life balance and social support on the job satisfaction of employees at PT PLN (Persero) Bima. An associative research approach was employed. The study population consisted of 30 individuals, with a sample size of 30 employees. Data collection techniques included observation, questionnaires, and literature review. Data analysis techniques involved validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t-tests, and F-tests, processed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 20 software. The results indicate that work-life balance and social support simultaneously have a significant effect on the job satisfaction of PT PLN (Persero) Bima employees.

Keywords: *Work-life balance, social support, job satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 30 orang dengan sampel 30 karyawan. Sampel penelitian yang di gunakan 30 orang Tekhnik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Tekhnik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) version 20. Hasil penelitian menunjukan bahwa *Work Life Balance* dan Dukungan

Sosial secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Bima.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi organisasi sumber daya manusia merupakan modal dasar, atau yang memegang suatu peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci suksesnya suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan fakor yang terpenting pula. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Namun pada kenyataannya sampai saat ini pegawai masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses kemajuan organisasi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat pekerja secara efektif dan efisien. Taufik, (2025) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan terpenuhinya harapan dan kebutuhan karyawan selama bekerja, yang membuat karyawan merasa senang dan atau bahagia dalam menjalani pekerjaan. Apabila karyawan senang dengan pekerjaannya, maka ia akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka Maharani, (2023). Tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaannya itu berbeda-beda, oleh karena itu organisasi atau instansi harus mampu memberikan beban kerja sesuai dengan keahlian pegawai, supaya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal dan senang dengan pekerjaannya. Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*, maka orgnisasi perlu memahami kepuasan kerja pegawai sebelum menetapkan *work life balance* setiap karyawan. *Work life balance* dapat dikatakan proporsi yang seimbang antara waktu, emosi, dan sikap pada tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, sosial, spiritual, hobi, kesehatan, dan pengembangan diri. Mencapai *Worklife balance* yang sehat sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja

secara keseluruhan di antara karyawan. Pasaribu, (2025) mengatakan ketika karyawan mengalami ketidakseimbangan yang lebih memprioritaskan pekerjaan daripada kehidupan pribadi, dampak negatif bisa terjadi Menurut Wulandari (2025) mengatakan bahwa sebaliknya, karyawan dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik cenderung melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesehatan mental yang lebih baik, dan kesejahteraan yang lebih baik secara keseluruhan Selain *Work life balance,* tingkat dukungan sosial yang tinggi merupakan faktor kunci dalam kepuasan. Dukungan sosial juga berperan signifikan, baik dari rekan kerja maupun keluarga, dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dukungan sosial di tempat kerja terbukti sebagai variabel penting dalam memprediksi hasil yang diinginkan dan meredam efek kejadian buruk. Penelitian Hasamudin (2023) menunjukkan bahwa dukungan dari keluarga, senior di tempat kerja, rekan kerja, dan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Wulandari (2025) mengatakan bahwa dukungan sosial diartikan sebagai bantuan atau dukungan berupa informasi atau tindakan yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, serta orang-orang di lingkungan terdekat seperti organisasi dan keluarga untuk menghadapi berbagai situasi. Pada karyawan, karyawan yang merasa didukung secara sosial dapat memberikan rasa aman, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah terkait *Work Life Balance* masih ada beberapa karyawan mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan, keluarga dan aktivitas pribadi yang dapat berdampak pada tingat kepuasan kerja Masalah yang terkait dengan Dukungan Sosial yaitu masih ada tingkat perbedaan dukungan sosial yang di terima karyawan dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja. Masalah yang terkait dengan Kepuasan kerja yaitu Kurangnya harmonisnya hubungan sesama rekan kerja membuat kepuasan bekerja menurun.

TELAAH LITERATUR

Work Life Balance

Menurut Taufik (2005) *work life balance* didefinisikan sebagai multidimensional konstruk yang di dalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Hasanudin (2025) *work life balance* dapat didefinisikan sebagai hubungan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, dan keseimbangan dimana tuntutan pekerjaan dan kehidupan seseorang adalah sama. Sedangkan Ganaphati., (2016) mengungkapkan bahwa *work life balance* merupakan kepuasan yang dirasakan orang ketika mereka mampu. Taufik (2025) Adapun indikator-indikator *work life balance* meliputi antara lain:

1. Keseimbangan Waktu *(Time Balance):* Kemampuan membagi porsi waktu secara adil dan realistis antara jam kerja dengan aktivitas di luar pekerjaan (seperti berkumpul bersama keluarga, hobi, dan istirahat).
2. Keseimbangan Keterlibatan *(Involvement Balance):* Tingkat komitmen, fokus, dan keterlibatan psikologis seseorang saat menjalankan peran di dalam pekerjaan dan perannya di kehidupan pribadi.
3. Keseimbangan Kepuasan *(Satisfaction Balance):* Tingkat kepuasan individu terhadap kehidupannya secara menyeluruh, baik dari hasil pekerjaannya maupun dari kebahagiaan di kehidupan pribadi.

Dukungan Sosial

Pratiwi (2023) mengatakan bahwa dukungan sosial adalah istilah yang merujuk pada penerimaan perasaan aman, perhatian, penghargaan, atau bantuan dari individu lain atau kelompok tertentu. Dukungan ini tidak hanya melibatkan hubungan yang baik antar rekan kerja, tetapi juga termasuk dukungan dari atasan dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Merujuk pada penelitian Hasanudin (2025) dukungan sosial merupakan konsep yang mencakup kepedulian, penghargaan, kenyamanan, dan bantuan yang diberikan oleh individu lain atau kelompok terhadap seseorang. Sumber dukungan yang diperoleh dari berbagai

sumber seperti atasan, rekan kerja, keluarga, dan orang-orang di sekitarnya. Dalam konteks ini, dukungan sosial menjadi sebuah elemen kunci dalam menjaga kesejahteraan mental dan emosional karyawan di tempat kerja. Peran dukungan sosial ini menjadi semakin penting karena tidak hanya berdampak pada tingkat stres kerja, tetapi juga berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasanudin (2025) mengatakan adapun indikator-indikator konflik kerja meliputi antara lain:

1. Dukungan Emosional: Melibatkan ekspresi empati, kepedulian, dan perhatian agar individu merasa dicintai dan nyaman.
2. Dukungan Penghargaan: Berupa penilaian positif, dorongan untuk maju, atau persetujuan atas ide-ide seseorang.
3. Dukungan Informasi: Melibatkan pemberian saran, umpan balik, atau informasi untuk memecahkan masalah.

Kepuasan Kerja

Menurut Nurida (2019) kepuasan kerja adalah perasaan positif yang timbul dalam diri seseorang saat bekerja maupun setelah menyelesaikan pekerjaannya. Pemahaman serupa juga di kemukakan Siboro, (2022) Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pegawai. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Kholifatul *et al*, 2023). Indikator Kepuasan Kerja Menurut Hasibuan (2018) adalah

1. Pekerjaan : jenis perbuatan atau kegiatan untuk memperoleh imbalan atau upah
2. Promosi : Peluang peningkatan jabatan, pengakuan atas Kinerja serta kesempatan untuk mengembangkan diri dan meraih posisi yang lebih tinggi.
3. Pengawasan : pihak yang memegang tanggung jawab untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan suatu kegiatan
4. Rekan kerja : sesama pegawai yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019) yaitu pengaruh *work life balance* dan dukungan sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Bima. Instrumen penelitian yang di gunakan yaitu kuesioner dan skala Likert dengan pemberian *skoring*. Populasi yang di gunakan seluruh Karyawan PT PLN (Persero) Bima yang berjumlah 30 karyawan. Dan sampel yang di gunakan seluruh Karyawan PT PLN (Persero) Bima berjumlah 30 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh adalah seluruh anggota populasi di jadikan sampel. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = *Work Life Balance*

X_2 = Dukungan Sosial

e = *Error* (kesalahan pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Persamaan Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,306	4,306		-,768	,449		
	Work Life Balance	,459	,184	,328	2,498	,019	,410	2,438
	Dukungan Sosial	,612	,129	,623	4,741	,000	,410	2,438

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda, yaitu:

Y=-3,306 + 0,459 + -0,612 + e

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar -3,306 yang menyatakan jika variabel X1,X2 sama dengan nol, yaitu *Work Life Balance*, Dukungan Sosial, maka Kepuasan Kerja adalah sebesar -3,306. Koefisien *Work Life Balance* sebesar 0,459 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja meningkat 0,459. Koefisien Dukungan Sosial sebesar 0,612 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,612. Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa, *Work Life Balance* Dukungan Sosial, berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 2 Hasil Uji Korelasi

Model Summary[b]

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Durbin-Watson*
1	,899[a]	,809	,795	2,108	2,073

a. *Predictors: (Constant),* Dukungan Sosial, *Work Life Balance*

b. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber : Olah data SPSS

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,899. Hal ini menunjukan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh *Work Life Balance,* dan Dukungan Sosial sebesar 89,9 artinya hubungan antar variabel independen dan dependen memiliki hubungan sangat kuat. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 3 Pengukuran Interval Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*	*Durbin-Watson*
1	,899[a]	,809	,795	2,108	2,073

a. *Predictors:* (Constant), Dukungan Sosial, *Work Life Balance*

b. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai *R square* sebesar 0,809. Hal ini menunjukan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan Dukungan Sosial sebesar 80,9%, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*	*Collinearity Statistics*	
		B	*Std. Error*	*Beta*			*Tolerance*	*VIF*
1	*(Constant)*	-3,306	4,306		-,768	,449		
	Work Life Balance	,459	,184	,328	2,498	,019	,410	2,438
	Dukungan Sosial	,612	,129	,623	4,741	,000	,410	2,438

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel *Work Life Balance* diperoleh nilai t hitung sebesar 2,498 dengan nilai t table sebesar 2,051 (2,498 > 2,051) dengan nilai signifikan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 (0,019 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Bima. Penelitian ini sejalan dengan Maharani, (2023) yang menyatakan ada pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dan di perkuat oleh penelitian Hasanudin, (2025) ada Pengaruh *Work Life Balance*

Terhadap Kepuasan kerja. *Work life balance* memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjalankan tuntutan pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi, seperti kebutuhan keluarga, istirahat, kesehatan, aktivitas sosial, dan pengembangan diri. Ketika tuntutan pekerjaan dapat dikelola secara seimbang, karyawan cenderung mengalami tingkat konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi yang lebih rendah. Kondisi tersebut dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif. Keseimbangan waktu menjadi salah satu aspek penting dalam *work life balance*. Karyawan yang memiliki waktu kerja yang terkelola dengan baik akan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dan berlangsung secara terus-menerus dapat mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Selain keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan juga penting. Karyawan membutuhkan kemampuan untuk memberikan perhatian yang memadai terhadap pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi. Apabila karyawan dapat menjalankan kedua peran tersebut secara proporsional, maka tekanan akibat konflik peran dapat diminimalkan. *Work life balance* juga berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Kebijakan seperti fleksibilitas kerja, pengaturan beban kerja, pemberian cuti, dukungan atasan, dan pengaturan jam kerja dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan tersebut dapat membuat karyawan merasa diperhatikan oleh organisasi sehingga meningkatkan pengalaman positif dalam bekerja. Dengan demikian, peningkatan *work life balance* dapat menjadi salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Organisasi tidak hanya perlu memperhatikan aspek finansial seperti gaji dan insentif, tetapi juga perlu memperhatikan bagaimana sistem dan kebijakan kerja memengaruhi kehidupan karyawan di luar pekerjaan. Keseimbangan tersebut pada akhirnya dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas kerja, pengelolaan beban kerja, jadwal kerja yang lebih terencana, dukungan terhadap kebutuhan keluarga, serta batas

komunikasi pekerjaan di luar jam kerja. Kebijakan tersebut perlu disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan organisasi.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Dukungan Sosial diperoleh nilai t hitung sebesar 4,741 dengan nilai *t table* sebesar 2,051 (4,741 > 2,051) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Bima. Penelitian ini sejalan dengan Istichomahn, (2021) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini di perkuat oleh Hasanudin (2025) ada Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dukungan sosial yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dukungan sosial dalam lingkungan kerja dapat berasal dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan organisasi. Dukungan tersebut dapat berbentuk dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan penghargaan. Berbagai bentuk dukungan tersebut dapat membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan menyelesaikan permasalahan yang muncul selama menjalankan tugas. Dukungan dari atasan merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif. Atasan yang memberikan arahan, perhatian, bantuan, dan umpan balik kepada karyawan dapat membantu karyawan memahami pekerjaannya dengan lebih baik. Selain itu, perhatian dari atasan dapat membuat karyawan merasa bahwa kontribusinya diperhatikan oleh organisasi. Dukungan rekan kerja juga memiliki peranan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan sering kali membutuhkan kerja sama dan bantuan dari rekan kerja. Hubungan interpersonal yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan kerja sama, serta mengurangi perasaan terisolasi ketika karyawan menghadapi kesulitan. Dukungan sosial juga dapat membantu karyawan mengelola tekanan pekerjaan. Ketika karyawan menghadapi beban kerja atau permasalahan tertentu, adanya

orang yang dapat memberikan bantuan, saran, maupun dukungan emosional dapat membuat permasalahan tersebut lebih mudah dihadapi. Kondisi tersebut dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif dan pada akhirnya berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, pemberian penghargaan dan apresiasi terhadap hasil kerja dapat meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki penilaian yang lebih positif terhadap lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan ruang bagi komunikasi, kerja sama, dukungan, dan penghargaan. Dengan demikian, dukungan sosial dapat menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Organisasi dapat meningkatkan dukungan sosial melalui pengembangan kemampuan kepemimpinan atasan, peningkatan kerja sama antar karyawan, komunikasi yang terbuka, pemberian *feedback*, program *mentoring*, serta sistem penghargaan yang sesuai. Namun demikian, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh dukungan sosial. Faktor lain seperti kompensasi, beban kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kesempatan karier, motivasi, budaya organisasi, dan karakteristik pekerjaan juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		*Sum of Squares*	*Df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	508,285	2	254,143	57,175	,000[b]
	Residual	120,015	27	4,445		
	Total	628,300	29			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

b. *Predictors Constant* Dukungan Sosial, *Work Life Balance*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 57,175 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau a – 5%. Ftabel = df1 (k-1) df2 (n-k) atau Ftabel di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel

independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel di mana df1: 3 – 1 = 2 dan df2: 30 – 3 = 27, pengujian dilakukan pada a = 5%, maka nilai Ftabel adalah 2,911. Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung 57,175 > 2,911Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh *Work Life Balance* dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Bima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa *Work Life Balance* dan Dukungan Sosial berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Bima. Adapun saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini diharapkan kepada PT PLN (Persero) Bima untuk terus mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan seperti pengaturan beban kerja yang proposional, fleksibilitas waktu kerja apa bila memungkinkan dan perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang konduktif dengan meningkatkan dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Bentuk dukungan tersebut dapat berupa komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal*

Ecodemica, 4(1), 125-135.

Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasanudin, F. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Dukungan Sosial Dimediasi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Paud Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu. *Skripsi Universitas Medan*

Istichomah, I., Andika, I. P. J., Khoeriyah, S. M., & Pesirahu, H. V. E. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Perawat Selama Pandemi COVID-19 di RSUD Senopati Bantul. *Jurnal Kesehatan, Vol 12 No.1, 316-321.*

Kholifatul, N., Lestari, E. R., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri, 7(2), 116–123*

Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., Farisandy, E. D., Maharani, C., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual, 8(1), 80-98.*

Meisy, T. A., & Putra, M. S. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen, 14(8).*

Nurida, L, M. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 2(1), 13–26. https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344*

Pasaribu, R., Lestari, T. D. Y., Rangkuti, N. A., Azyura, R., & Wadi, M. A. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen, 2(3), 662-672.*

Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *Precise Journal of Economic, 2(2), 1-16.*

Taufik, R. A. A. F., & Aliddin, L. A. (2025). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Plaza Inn Kendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 171-176.*

Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera

Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya:(Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) 5(1):279-292*

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wulanndari, M. M. (2025). Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Gemilang Sukses Plasindo. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 4(1).*