E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) ULP Limboto

Rakhmat Zainuddin Putra[1], Jannati Tangngisalu[2], Syamsul Alam[3]
[1]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar, rakhmatzainuddinputra@gmail.com
[2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar, jannati.jamaluddin@gmail.com
[3]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar, syamsul.alam@stiem-bongaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Work Life Balance dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Limboto. Desain penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian melibatkan 120 karyawan ULP Limboto, dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS 4.1.1.4. Hasil penelitian penerapan Work Life Balance berpengaruh positif pada produktivitas karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan Stres kerja berpengaruh negatif pada Kepuasan Kerja dan Produktivitas karyawan. Mediasi kepuasan kerja bersifat penuh terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Begitu pula dengan mediasi stress kerja juga bersifat penuh terhadap hubungan antara stress kerja dan produktivitas karyawan. Ini menegaskan bahwa pentingnya aspek kepuasan kerja dalam menentukan produktivitas karyawan. Implikasi praktis penelitian ini menekankan pentingnya penguatan budaya organisasi melalui keteladanan pimpinan, komunikasi terbuka, dan kolaborasi; peningkatan employee engagement melalui apresiasi dan pelibatan pegawai; serta pengembangan jalur karir yang jelas, transparan, dan berbasis kompetensi. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor ketenagalistrikan.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance and job stress on employee productivity, with job satisfaction as an intervening variable, at PT PLN (Persero) Limboto Customer Service Unit (ULP). The research design used is explanatory research with a quantitative approach. The study population consisted of 120 ULP Limboto employees, with total sampling used as the sampling technique. Data were collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on SmartPLS 4.1.1.4. The results indicate that the implementation of work-life balance has a positive effect on employee productivity and job satisfaction. Meanwhile, work stress has a negative effect on job satisfaction and employee productivity. Job satisfaction fully mediates the relationship between work stress and employee productivity. Similarly, work stress also fully mediates the relationship between work stress and employee productivity. This underscores the importance of job satisfaction in determining employee productivity. The practical implications of this study emphasize the importance of strengthening organizational culture through leadership by example, open communication, and collaboration; enhancing employee engagement through appreciation and employee involvement; and developing clear, transparent, and competency-based career paths. This study also provides a theoretical contribution to the development of human resource management, particularly in the electric power sector.

Keywords: *Employee Engagement, Organizational Culture, Career Development, Job Satisfaction, Employee Performance*

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Corresponding Author:
Rakhmat Zainuddin Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar, rakhmatzainuddinputra@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, organisasi dituntut tidak hanya mencapai target bisnis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mampu menjaga kesejahteraan karyawan agar produktivitas tetap optimal. Salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) sekaligus mengendalikan stres kerja. Work-life balance menggambarkan kemampuan individu mengalokasikan waktu, energi, dan komitmen secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga konflik peran dapat diminimalkan. Organisasi yang menerapkan strategi work-life balance berupaya membantu karyawan mengelola beban kerja tanpa mengorbankan kualitas kehidupan pribadi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan (Igbinomwanhia et al., 2012). Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu menekan stres kerja, kelelahan emosional, serta meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendukung produktivitas jangka panjang (Atheya et al., 2014).

Fenomena work-life balance dan stres kerja menjadi perhatian global karena berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis tenaga kerja. Secara internasional, lebih dari 14% pekerja mengalami kesulitan besar dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja, bahkan pada kelompok tertentu angkanya mencapai 30% (Hämmig & Bauer, 2009). Di Korea Selatan, buruknya work-life balance meningkatkan peluang terjadinya gangguan kesejahteraan psikososial sebesar 25% (Yang et al., 2018), sedangkan di Yordania sebanyak 62,9% dokter mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Azzam et al., 2023). Di sisi lain, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu akibat beban kerja tinggi, jam kerja panjang, konflik peran, maupun rendahnya kontrol terhadap pekerjaan (Atheya et al., 2014). Kondisi tersebut terbukti berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, produktivitas, serta kesehatan mental dan fisik karyawan sehingga pengelolaan stres menjadi kebutuhan penting dalam organisasi (Jessica et al., 2023). Tingginya prevalensi stres juga terlihat pada pekerja industri di Benin sebesar 77,7% (Adjobimey et al., 2022), sekitar 53% pekerja laki-laki di Iran (Lotfizadeh et al., 2013), dan 50,1% guru di Ethiopia selama gelombang kedua COVID-19 (Tesfaye Diro et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan indikator penting keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena dipengaruhi oleh work-life balance maupun stres kerja. Penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memberikan kontribusi hingga 58% terhadap variasi kepuasan kerja (Iskandar & Vidada, 2024; Jaysan et al., 2024), sedangkan kebijakan organisasi seperti fleksibilitas waktu kerja mampu menciptakan lingkungan yang lebih sehat dan meningkatkan keterikatan karyawan (Butarbutar et al., 2022). Sebaliknya, stres kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan emosional dan menurunkan kepuasan kerja (Jaysan et al., 2024) bahkan dapat melemahkan pengaruh positif work-life balance terhadap kepuasan kerja (Jessica et al., 2023). Dalam berbagai penelitian, kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

tinggi, sedangkan stres kerja menurunkan kepuasan meskipun karyawan memiliki kompetensi yang memadai (Agung Prasetyo & Tri Wijayati Wardoyo, 2023; Andri Wijaya, 2020).

Produktivitas merupakan tujuan utama setiap organisasi karena mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam menghasilkan output yang berkualitas sesuai sasaran organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Alnasrallah, 2016). Hubungan positif antara work-life balance dengan kepuasan kerja juga dibuktikan pada berbagai perusahaan di Indonesia, termasuk PT Bank Tabungan Negara Tbk Bintaro Jaya dan PT Rukun Mitra Sejati (Iskandar & Vidada, 2024; Jaysan et al., 2024). Selain itu, work-life balance terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan (Silaban & Margaretha, 2021), sementara kesejahteraan emosional menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja sebagaimana ditunjukkan pada industri pengolahan gas di Ghana (Hammond et al., 2023).

Pada PT PLN (Persero) ULP Limboto, capaian operasional selama dua tahun terakhir menunjukkan produktivitas organisasi relatif terjaga meskipun terdapat dinamika pada beberapa indikator kinerja. Realisasi penjualan tenaga listrik tahun 2024 mencapai 183,29 GWh atau 98,80% dari target, namun masih ditemukan permasalahan pada gangguan jaringan tegangan menengah dan penggantian kWh meter tua (PLN Limboto, 2024). Rapor kinerja berikutnya juga memperlihatkan fluktuasi, di mana sebagian indikator melampaui target sedangkan indikator lain seperti realisasi pelunasan dan reliabilitas masih menghadapi kendala (PLN Limboto, 2025a). Variasi capaian individu pada KPI, kehadiran briefing, koordinasi kerja, serta penugasan khusus menunjukkan bahwa karyawan bekerja di bawah tekanan target, penyelesaian gangguan teknis, dan tuntutan pelayanan publik yang tinggi (PLN Limboto, 2025). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan operasional berpotensi memengaruhi work-life balance, meningkatkan stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, dan akhirnya berdampak pada produktivitas.

Hasil survei terhadap 77 karyawan menunjukkan bahwa secara umum tingkat stres kerja dan gangguan work-life balance masih berada pada kategori rendah hingga sedang, dengan rata-rata skor berkisar antara 1,9–2,8 pada skala lima poin. Meskipun demikian, sebagian responden mulai merasakan tekanan akibat tenggat waktu, tuntutan pekerjaan, kelelahan, berkurangnya waktu bersama keluarga, serta kecemasan di luar jam kerja yang mengindikasikan potensi stres kronis. Temuan tersebut memperkuat pentingnya penelitian mengenai hubungan work-life balance, stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas. Literatur terdahulu menunjukkan bahwa work-life balance yang buruk menurunkan kepuasan kerja dan loyalitas, sedangkan stres kerja meningkatkan kesalahan serta menurunkan konsentrasi dan output kerja. Dalam kondisi tersebut, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang dapat memperlemah maupun memperkuat pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas. Oleh karena itu, penelitian pada PT PLN (Persero) ULP Limboto menjadi penting sebagai dasar penyusunan kebijakan berbasis data, seperti peningkatan fleksibilitas kerja, penguatan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta pelatihan manajemen stres guna menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal eksplanatori untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Analisis

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

dilakukan menggunakan metode PLS-SEM berbantuan SmartPLS 4.0.9.9 untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Penelitian dilaksanakan di PT PLN (Persero) ULP Limboto karena memiliki karakteristik operasional yang kompleks, tuntutan kinerja yang tinggi, serta fenomena capaian NKO yang belum memenuhi target dan meningkatnya pengunduran diri karyawan, sehingga relevan sebagai objek penelitian. Pelaksanaan penelitian berlangsung pada Oktober 2025 hingga Januari 2026, meliputi penyusunan dan validasi instrumen, pengumpulan data, analisis menggunakan SmartPLS, serta penyusunan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dan petugas yang bekerja di PT PLN (Persero) ULP Limboto, baik pegawai organik maupun nonorganik yang berasal dari perusahaan mitra, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 120 orang. Populasi tersebut terdiri atas pegawai organik, petugas Harmet, Yanbung, P2TL, Yantek, Billman, Customer Service, dan Security yang secara keseluruhan mendukung operasional dan pelayanan di ULP Limboto. Objek penelitian mencakup variabel-variabel yang dianalisis dalam kerangka konseptual, yaitu work-life balance dan stres kerja sebagai variabel independen, produktivitas karyawan sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Menurut Sekaran and Uma Bougie (2016), variabel merupakan karakteristik yang dapat diamati, diukur, dan dianalisis untuk menjelaskan hubungan dalam suatu penelitian. Variabel dependen merupakan hasil yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel independen merupakan faktor yang memengaruhi variabel dependen, sedangkan variabel mediasi berfungsi menjelaskan mekanisme atau proses bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen (Sekaran and Uma Bougie, 2016).

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling (sensus), sehingga seluruh anggota populasi yang berjumlah 120 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik ini bertujuan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk menjadi responden sekaligus memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi organisasi. Responden yang diikutsertakan harus memenuhi kriteria inklusi, yaitu terdaftar sebagai pegawai PT PLN (Persero) ULP Limboto pada tahun penelitian, telah bekerja minimal satu tahun, serta bersedia berpartisipasi dengan mengisi kuesioner secara lengkap. Sebaliknya, pegawai yang sedang menjalani cuti panjang, memperoleh penugasan di luar ULP Limboto selama periode penelitian, mengundurkan diri dari penelitian, tidak menyelesaikan pengisian kuesioner, atau memberikan data yang tidak valid karena jawaban tidak konsisten maupun pengisian ganda, dikeluarkan dari analisis sebagai bagian dari kriteria eksklusi dan drop out.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran dari konsep teoritis ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara empiris. Hal ini penting agar setiap variabel dalam penelitian dapat diukur secara objektif dan konsisten, sehingga hasil penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang terjamin. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel utama, yaitu work-life balance, stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Work-life Balance (X1)	Kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan	1. Ketersediaan waktu dalam menyediakan waktu untuk urusan kerja dan kehidupan personal.	Likert 5 poin

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	dengan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu dapat menjalankan peran ganda secara harmonis	2. Ketersediaan waktu luang untuk pemulihan fisik dan aktivitas privat di luar jam kerja. 3. Keseimbangan keterlibatan secara psikologis tanpa adanya distorsi beban mental pekerjaan rumah. 4. Fleksibilitas perusahaan dalam mendukung kebutuhan mendesak kehidupan pribadi karyawan. 5. Adanya kepuasan terhadap hasil pada pekerjaan di kantor dan rumah.	
Stres Kerja (X2)	Respon fisik dan psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk menghadapinya.	1. Kesesuaian antara volume kerja dan waktu yang diberikan. 2. Tuntutan kerja dengan tetap memperhatikan kecepatan layanan. 3. Kondisi fisik dari tekanan dan beban kerja. 4. Kondisi Psikologi terhadap tekanan kerja. 5. Tekanan pekerjaan dengan tetap memperhatikan instruksi yang jelas terhadap pelaksanaannya.	Likert 5 poin
Kepuasan Kerja (Z)	Perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul dari penilaian atas berbagai aspek pekerjaan.	1. Kepuasan terhadap pekerjaan sekarang. 2. Kepuasan terhadap pendapatan yang diperoleh. 3. Kepuasan terhadap kondisi kantor yang harmonis. 4. Kepuasan terhadap peralatan dan fasilitas kantor yang ada. 5. Kepuasan terhadap adanya peluang karier, pengembangan kompetensi, sarana belajar dan pendidikan formal dan non formal.	Likert 5 poin
Produktivitas Karyawan (Y)	Kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja yang optimal sesuai dengan target organisasi, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas.	1. Kuantitas pekerjaan yang sesuai target. 2. Kualitas hasil pekerjaan. 3. Ketepatan waktu pekerjaan. 4. Kemampuan memecahkan masalah dihadapi dalam pekerjaan. 5. Komitmen pencapaian target pekerjaan dengan optimis.	Likert 5 poin

Instrumen Penelitian dan Tekink Pengumpula Data

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Penggunaan skala ini dipilih karena efektif untuk mengukur sikap, persepsi, dan tingkat persetujuan responden terhadap variabel penelitian. Kuesioner terdiri atas dua bagian, yaitu identitas responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan unit kerja, serta pernyataan penelitian yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel. Variabel work-life balance diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, sedangkan stres kerja diukur berdasarkan beban kerja, konflik peran, dan tingkat kontrol terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja diukur melalui aspek kompensasi, pengembangan karier, dan hubungan interpersonal, sementara produktivitas karyawan diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas kerja, serta kontribusi terhadap pencapaian target organisasi.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Pengujian instrumen dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis PLS-SEM dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pendekatan SEM Second Order dipilih karena sesuai untuk penelitian yang melibatkan variabel laten, model mediasi, serta indikator reflektif yang bervariasi. Kelayakan instrumen dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Validitas konstruk dinilai berdasarkan nilai outer loading lebih dari 0,70 dan Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,50, sedangkan reliabilitas internal diukur menggunakan Cronbach's Alpha minimal 0,60 dan Composite Reliability (CR) minimal 0,70. Kriteria tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk secara akurat dan memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama karena mampu menghasilkan data kuantitatif yang terstruktur dan efisien. Tahapan pengumpulan data diawali dengan penyusunan instrumen berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, kemudian dilakukan uji coba terbatas (pilot test) untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya, kuesioner disebarkan secara daring kepada seluruh responden penelitian di PT PLN (Persero) ULP Limboto. Data yang terkumpul diperiksa kelengkapannya, sedangkan kuesioner yang tidak lengkap atau memiliki jawaban tidak konsisten dikeluarkan dari proses analisis. Tahap akhir dilakukan pengkodean jawaban sesuai skala Likert agar memudahkan proses pengolahan dan analisis data menggunakan perangkat lunak statistik, seperti SmartPLS.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS karena sesuai untuk menganalisis hubungan antarvariabel laten dalam model Structural Equation Modeling berbasis PLS-SEM. Tahapan analisis meliputi evaluasi outer model, evaluasi inner model, pengujian hipotesis, dan interpretasi hasil penelitian.

1. Analisis Outer Model

a. Convergent Validity
   Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Validitas konvergen menunjukkan seberapa baik indikator-indikator dalam satu konstruk mampu saling berkorelasi dan merefleksikan konstruk tersebut secara konsisten dengan hasil Outer loading (≥ 0,70) dan Average Variance Extracted (AVE) (≥ 0,50)
b. Discriminant Validity
   Discriminant validity mengacu pada suatu konstruk berbeda dari konstruk lain dalam model yang sama. Dengan kata lain, discriminant validity memastikan bahwa konstruk yang secara konseptual berbeda dan tidak menunjukan korelasi yang terlalu tinggi sehingga dapat dianggap mengukur hal yang sama. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) merupakan pendekatan utama dan paling akurat dengan nilai signifikan ≤0,90.
c. Composite Reliability
   Composite reliability digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator-indikator dalam sebuah konstruk. Nilai Composite reliability yang tinggi menunjukkan bahwa indikator secara konsisten mengukur konstruk yang sama. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai cronbach's alpha yang dicapai adalah > 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

2. Analisis Inner Model

Analisis inner model merupakan tahapan dalam metode SEM-PLS yang digunakan untuk menguji hubungan struktural antarvariabel laten dalam model penelitian setelah outer model dinyatakan valid dan reliabel. Inner model menunjukkan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung. Model struktural berfungsi untuk mengevaluasi pengaruh antarvariabel sekaligus mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Evaluasi inner model dilakukan menggunakan nilai koefisien determinasi (R^2) dan predictive relevance (Q^2). Nilai R^2 menunjukkan kemampuan prediksi model, dengan kategori kuat apabila $R^2 \geq 0{,}75$, sedang apabila berada pada rentang 0,50–0,75, dan lemah apabila berada pada rentang 0,25–0,50. Selain itu, kemampuan prediktif model dinilai menggunakan nilai Q^2, di mana $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik, sedangkan $Q^2 \leq 0$ menunjukkan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif.

3. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah Ha diterima dan H0 ditolak Ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha diterima jika nilai $p < 0{,}05$.

4. Interpretasi Hasil

Tahap akhir analisis adalah interpretasi hasil penelitian untuk menjelaskan makna statistik ke dalam implikasi praktis dan manajerial. Setiap hubungan yang signifikan diinterpretasikan berdasarkan arah dan besarnya koefisien jalur sehingga dapat menggambarkan pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Seluruh temuan selanjutnya dibandingkan dengan teori dan hasil penelitian terdahulu guna menilai tingkat konsistensi maupun perbedaan hasil penelitian, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia di PT. PLN (Persero) ULP Limboto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner Google Form yang disebarkan melalui media komunikasi internal kepada seluruh 120 pegawai dan petugas PT PLN (Persero) ULP Limboto. Seluruh responden memberikan tanggapan sehingga diperoleh response rate sebesar 100% sesuai dengan teknik total sampling. Mayoritas responden merupakan laki-laki (87%), berusia 25–35 tahun (38%), berpendidikan SMA/sederajat (73%), serta memiliki masa kerja 5–10 tahun (44%). Karakteristik responden yang didominasi tenaga kerja operasional pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup serta tingkat loyalitas yang baik menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat representatif dan memadai untuk mendukung analisis mengenai work-life balance, stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) ULP Limboto.

Hasil Analisis Deskripstif

Analisis deskriptif terhadap variabel work-life balance menunjukkan bahwa seluruh indikator memperoleh penilaian positif dari responden. Rata-rata skor variabel

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

sebesar 4,160 termasuk dalam kategori setuju, yang mencerminkan bahwa karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator dengan nilai tertinggi berkaitan dengan kemampuan mengatur waktu kerja dan urusan pribadi, sedangkan indikator lainnya, seperti kesempatan beristirahat, fokus bersama keluarga, serta kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, juga memperoleh penilaian yang baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa penerapan work-life balance di PT PLN (Persero) ULP Limboto telah berjalan dengan baik.

Pada variabel stres kerja, nilai rata-rata sebesar 4,065 juga berada pada kategori setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden masih mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik, termasuk dalam menghadapi tuntutan respons yang cepat, menjaga ketenangan saat bekerja, mempertahankan hubungan kerja yang harmonis, serta memahami instruksi dari atasan. Meskipun terdapat tekanan kerja, kondisi stres yang dialami karyawan masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan sehingga belum mengganggu pelaksanaan pekerjaan secara signifikan.

Deskripsi variabel kepuasan kerja memperlihatkan nilai rata-rata sebesar 4,362 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, ditunjukkan melalui rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan untuk mengikuti berbagai program pengembangan kompetensi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kondisi kepuasan kerja di PT PLN (Persero) ULP Limboto berada pada tingkat yang sangat baik.

Variabel produktivitas karyawan juga memperoleh penilaian yang sangat positif dengan nilai rata-rata sebesar 4,310 yang berada pada kategori sangat setuju. Responden menilai bahwa mereka mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, memanfaatkan waktu kerja secara efisien, serta menyelesaikan berbagai kendala operasional dengan cepat dan tepat. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan berada pada kondisi yang tinggi dan mendukung pencapaian target organisasi.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa work-life balance, pengelolaan stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan berada pada kategori baik hingga sangat baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di PT PLN (Persero) ULP Limboto telah mampu menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, mengendalikan tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong produktivitas karyawan secara optimal.

Hasil Uji Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data inferensial dengan pendekatan multivariat melalui metode PLS-SEM. Proses analisis dimulai dengan menguji outer model, yang bertujuan untuk mengevaluasi reliabilitas dan validitas dari seluruh indikator yang digunakan dalam model penelitian. Setelah itu, dilanjutkan dengan analisis inner model, yang berfokus pada pengujian kemampuan model dalam melakukan prediksi dan menjelaskan hubungan antar variabel, serta menilai signifikansi pengaruh antar variabel yang diteliti.

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini meliputi validitas konvergen (convergent validity) dan validitas diskriminan (discriminant validity). Validitas konvergen dinyatakan terpenuhi apabila nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,50, sedangkan validitas diskriminan dinilai baik apabila nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) berada di bawah 0,90. Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

kemampuan suatu konstruk dalam menjelaskan varians indikator yang dimilikinya dibandingkan dengan varians akibat kesalahan pengukuran. Nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan sedikitnya 50% varians indikatornya.

Tabel 2. Validity Convergent Aktual

Variabel	Indikator	Loading Factor (>0.7)	Average Variance Extracted (AVE) (>0.5)	Hasil
WORK LIFE BALANCE (X1)	X1.1	0.854	0.886	Valid
	X1.2	0.898		Valid
	X1.3	0.883		Valid
	X1.4	0.91		Valid
STRES KERJA (X2)	X2.1	0.852	0.86	Valid
	X2.2	0.762		Valid
	X2.3	0.908		Valid
	X2.4	0.912		Valid
KEPUASAN KERJA (Z)	M1	0.918	0.914	Valid
	M2	0.873		Valid
	M3	0.911		Valid
	M4	0.929		Valid
	M5	0.894		Valid
PRODUKTIVITAS (Y)	Y1	0.93	0.905	Valid
	Y2	0.914		Valid
	Y3	0.898		Valid

Berdasarkan hasil pengujian convergent validity pada Tabel 2, seluruh indikator variabel work-life balance, stres kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan memiliki nilai loading factor di atas 0,70 serta nilai AVE masing-masing konstruk melebihi 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi persyaratan validitas konvergen, sehingga mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai dan layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Tabel 3. Discriminant Validity Aktual

	X1. *Work Life Balance*	X2. Stres Kerja	Y. Produktivitas Karyawan	Z. Kepuasan Kerja
X1. *Work Life Balance*				
X2. Stres Kerja	0.88			
Y. Produktivitas Karyawan	0.867	0.888		
Z. Kepuasan Kerja	0.877	0.883	0.881	

Pengujian discriminant validity dilakukan menggunakan rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT). Berdasarkan hasil pada Tabel 3, seluruh nilai HTMT antarvariabel berada di bawah batas maksimum 0,90. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki karakteristik yang berbeda dan mampu mengukur variabelnya secara spesifik tanpa terjadi tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh variabel dalam model penelitian dinyatakan memenuhi validitas diskriminan dan lolos uji validitas.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

2. Hasil Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas konstruk (construct reliability) bertujuan untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian dalam mengukur konstruk yang sama. Reliabilitas dievaluasi menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator pada setiap variabel mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten dan stabil.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Aktual

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1. *Work Life Balance*	0.909	0.914	0.936	0.785
X2. Stres Kerja	0.883	0.903	0.919	0.74
Y. Produktivitas Karyawan	0.902	0.903	0.938	0.836
Z. Kepuasan Kerja	0.945	0.945	0.958	0.819

Berdasarkan hasil pengujian terhadap data dari 120 responden pada Tabel 4.9, seluruh variabel penelitian, yaitu work-life balance, stres kerja, produktivitas karyawan, dan kepuasan kerja, memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada seluruh konstruk juga melebihi batas minimum 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis pada tahap berikutnya.

3. Hasil Uji Multikolinearitas (Variance Infation Factory/VIF)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen dalam model penelitian dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF kurang dari 3 menunjukkan kondisi yang ideal, nilai antara 3 hingga 5 masih dapat diterima, sedangkan nilai di atas 5 mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas yang dapat memengaruhi koefisien jalur. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5 , seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai VIF di bawah 5, yaitu berkisar antara 2,818 hingga 4,005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian tidak mengalami masalah multikolinearitas sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis dan diinterpretasikan dengan baik.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

HUBUNGAN VARIABEL	VIF
X1. *Work Life Balance* -> Y. Produktivitas Karyawan	3.559
X1. *Work Life Balance* -> Z. Kepuasan Kerja	2.818
X2. Stres Kerja -> Y. Produktivitas Karyawan	3.747
X2. Stres Kerja -> Z. Kepuasan Kerja	2.818
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Produktivitas Karyawan	4.005

4. Hasil Uji Coefficient of Determination (R-Square)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 hingga 1, dengan interpretasi nilai di atas 0,75 sebagai kuat, di atas 0,50 sebagai sedang (moderate), dan di atas 0,25 sebagai lemah (weak), sedangkan nilai yang melebihi 0,90 mengindikasikan model mengalami overfitting. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, nilai R^2 untuk variabel Produktivitas Karyawan sebesar 0,728

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

dan Kepuasan Kerja sebesar 0,746, yang menunjukkan bahwa kedua model memiliki kemampuan penjelasan dalam kategori sedang (moderate).

Tabel 6. Hasil Coefficient of Determination (R2)

Variabel	R-square	R-square adjusted	Interpretasi
Y. Produktivitas Karyawan	0.734	0.728	Moderate
Z. Kepuasan Kerja	0.75	0.746	Moderate

Hasil tersebut menunjukkan bahwa 72,8% variasi Produktivitas Karyawan dapat dijelaskan oleh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan 27,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, sebesar 74,6% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh work-life balance dan stres kerja. Dengan demikian, meskipun model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik, masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

5. Evaluasi Effect Size (F^2)

Evaluasi effect size (F^2) dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Nilai F^2 dikategorikan sebagai pengaruh kecil apabila lebih dari 0,02, pengaruh sedang apabila lebih dari 0,15, dan pengaruh besar apabila lebih dari 0,35, sedangkan nilai di bawah 0,02 menunjukkan tidak adanya pengaruh. Pengujian ini memberikan informasi mengenai kontribusi masing-masing variabel dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Effect Size (F^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	
	Produktivitas Karyawan	**Kepuasan Kerja**
	F^2	**F^2**
Work Life Balance	0,065	0,263
Stres Kerja	0,097	0,33
Kepuasan Kerja	0,118	

Berdasarkan hasil pada tabel 7, work-life balance (F^2 = 0,065), stres kerja (F^2 = 0,097), dan kepuasan kerja (F^2 = 0,118) memiliki pengaruh kecil terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja sebesar 0,263 dan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,330 termasuk dalam kategori pengaruh sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa work-life balance dan stres kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dalam membentuk kepuasan kerja dibandingkan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan secara langsung.

Hasil Uji Hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis ditentukan berdasarkan nilai t-statistik dan p-value. Hipotesis dinyatakan didukung apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,65 dan p-value lebih kecil dari 0,05, sedangkan hipotesis tidak didukung apabila nilai t-statistik kurang dari 1,65 atau p-value lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian tersebut menjadi dasar dalam menentukan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen pada model penelitian, sebagaimana disajikan pada tabel 8.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Hasil
X1. *Work Life Balance* → Y. Produktivitas Karyawan	0,248	0,255	0,13	1,907	0,028	Terkonfirmasi
X1. *Work Life Balance* → Z. Kepuasan Kerja	0,43	0,432	0,11	3,907	0	Terkonfirmasi
X2. Stres Kerja → Y. Produktivitas Karyawan	0,311	0,312	0,096	3,231	0,001	Terkonfirmasi
X2. Stres Kerja → Z. Kepuasan Kerja	0,482	0,476	0,098	4,936	0	Terkonfirmasi
Z. Kepuasan Kerja → Y. Produktivitas Karyawan	0,355	0,342	0,126	2,812	0,002	Terkonfirmasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.13, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima karena masing-masing hubungan antarvariabel memiliki nilai p-value di bawah 0,05. Work-life balance terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (p-value = 0,028) dan kepuasan kerja (p-value = 0,000). Selain itu, stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (p-value = 0,001) serta kepuasan kerja (p-value = 0,000). Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai p-value sebesar 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang berperan penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) ULP Limboto.

Analisa Mediasi

Analisis mediasi dilakukan untuk mengetahui peran variabel intervening dalam menjembatani hubungan antara variabel independen dan dependen melalui pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect). Pengujian ini dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada SmartPLS dengan mengevaluasi nilai specific indirect effect. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai p-value < 0,05 dan t-statistic > 1,645. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung tersebut disajikan secara lengkap pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Pengujian specific indirect effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Hasil
X1. *Work Life Balance* → Z. Kepuasan Kerja → Y. Produktivitas Karyawan	0,153	0,147	0,067	2,277	0,023	Terkonfirmas
X2. Stres Kerja → Z. Kepuasan Kerja → Y.	0,171	0,163	0,071	2,402	0,016	Terkonfirmas

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Hasil
Produktivitas Karyawan						

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara work-life balance dan produktivitas karyawan. Berdasarkan tabel 9, diperoleh nilai path coefficient sebesar 0,153, nilai t-statistic sebesar 2,277, dan p-value sebesar 0,023. Nilai tersebut memenuhi kriteria signifikansi (t-statistic > 1,645 dan p-value < 0,05), sehingga hipotesis H6 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan work-life balance yang lebih baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara stres kerja dan produktivitas karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,171, t-statistic sebesar 2,402, dan p-value sebesar 0,016, sehingga hipotesis H7 dinyatakan diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan, sehingga perubahan tingkat stres kerja akan memengaruhi produktivitas melalui perubahan tingkat kepuasan kerja.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS guna menguji pengaruh Work Life Balance (X1), dan Stres Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y), dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi/ Intervening. Hasil analisis menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik. Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,750 dan untuk produktivitas karyawan sebesar 0,734, yang keduanya termasuk dalam kategori sedang (moderate). Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjelaskan 73,4% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 26,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

1. Hubungan antara Work Life Balance terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT PLN (Persero) ULP Limboto (β = 0,248; t = 1,907; p = 0,028). Nilai rata-rata work-life balance sebesar 4,160 yang termasuk kategori tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tanpa menimbulkan konflik. Kondisi tersebut menjadi faktor yang mendukung peningkatan produktivitas karena karyawan dapat menjalankan tugas secara lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan Teori Greenhaus yang menyatakan bahwa work-life balance mencerminkan kemampuan individu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mampu meningkatkan produktivitas (Agung Prasetyo dan Tri Wijayanti Wardoyo, 2023). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Kowalski et al. (2022), Erlangga et al. (2023), dan Eldon et al. (2022) yang membuktikan bahwa penerapan work-life balance dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, secara manajerial PT PLN (Persero) ULP Limboto perlu mempertahankan dan memperkuat budaya kerja yang mendukung work-life balance sebagai upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

2. Hubungan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT PLN (Persero) ULP Limboto (β = 0,318; t = 3,231; p = 0,001). Nilai rata-rata stres kerja sebesar 4,065 yang termasuk kategori tinggi menunjukkan bahwa stres kerja masih menjadi isu penting dalam organisasi dan berpotensi menghambat peningkatan produktivitas karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar risiko penurunan produktivitas dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan tersebut didukung oleh Teori Job Demand–Control (JDC) yang menjelaskan bahwa stres muncul ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi dengan kontrol yang memadai terhadap pekerjaan (De Jonge et al., 2010), Teori Effort Reward Imbalance (ERI) yang menekankan ketidakseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima (Quick & Henderson, 2016), serta Teori Psychosocial Safety Climate (PSC) yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang kurang mendukung kesehatan mental akan meningkatkan risiko stres kerja (Fattori et al., 2022). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Anjum et al. (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) ULP Limboto perlu mengelola faktor-faktor penyebab stres kerja sebagai upaya menjaga produktivitas karyawan.

3. Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT PLN (Persero) ULP Limboto (β = 0,355; t = 2,812; p = 0,002). Nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 4,362 yang berada pada kategori sangat tinggi menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, semakin besar motivasi dan kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, di mana faktor motivator berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor higienis berfungsi mencegah timbulnya ketidakpuasan (Dian Rahmahani Syahrir et al., 2024). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Syahrir et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting sebagai mediator dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) ULP Limboto perlu terus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan maupun ketidakpuasan kerja sebagai upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

4. Hubungan antara Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Limboto (β = 0,430; t = 3,907; p = 0,000). Nilai rata-rata work-life balance sebesar 4,160 yang termasuk kategori tinggi menunjukkan bahwa karyawan telah mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tanpa menimbulkan konflik. Kondisi tersebut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung kesejahteraan karyawan. Temuan ini sejalan dengan Work-Family Border Theory yang menjelaskan bahwa pengelolaan batas antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis akan menciptakan work-life balance (Clark, 2000), serta Conservation of Resources Theory yang menyatakan bahwa kemampuan individu mempertahankan sumber daya,

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

seperti waktu, energi, dan emosi, akan meningkatkan kepuasan kerja (Hobfoll, 1989). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Kowalski et al. (2022), Erlangga et al. (2023), dan Eldon et al. (2022) yang membuktikan bahwa penerapan work-life balance dapat meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) ULP Limboto perlu mempertahankan budaya kerja yang mendukung work-life balance sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Hubungan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Limboto (β = 0,482; t = 4,396; p = 0,000). Tingkat stres kerja yang tergolong tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 4,065, menunjukkan bahwa stres kerja masih menjadi salah satu isu utama dalam organisasi dan berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan Job Demand–Control Theory yang menyatakan bahwa stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan tingkat kontrol yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya (Karasek, 1979). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Anjum et al. (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) ULP Limboto perlu mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor penyebab stres kerja agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga dan kinerja organisasi dapat ditingkatkan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun produktivitas karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin tinggi kepuasan serta produktivitas karyawan, sementara peningkatan tekanan kerja cenderung menurunkan kepuasan dan menghambat produktivitas. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas serta berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh work-life balance dan stres kerja, tetapi juga melalui terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik, sehingga pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan pengendalian stres menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adjobimey, M., Hinson, V., Mikponhoué, R., Hountohotegbe, E., Klikpo, E., Cissé, I. M., Adjogou, A., Dossougbété, V., Campbell, J. R., Ayélo, P., & Houinato, D. (2022). Occupational stress in industry setting in Benin 2019: A cross-sectional study. PLoS ONE, 17(6 June), 1–14. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269498

Agung Prasetyo, C., & Tri Wijayati Wardoyo, D. (2023). The Effect of Work-life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. Social Science Studies, 3(5), 342–358. https://doi.org/10.47153/sss35.7672023

Alnasrallah, Y. (2016). The Importance of a *Work Life Balance* in Business Organizations. 7(2), 1244–1247.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Andri Wijaya. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di hotel maxone di kota malang. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 4(1), 391. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0

Atheya, R., & Arora, D. R. (2014). Stress and Its Brunt on Employee's Work-Life Balance (Wlb): A Conceptual Study. IOSR Journal of Humanities and Social Science, 19(3), 57–62. https://doi.org/10.9790/0837-19355762

Azzam, M., Al-Kubaisy, M., Alshrouf, M. A., Al Karmi, J., Alnawaiseh, H., Mehyar, L. M., Ibrahim, S. O., & Abufaraj, M. (2023). Work–Life Balance among Physicians in Jordan. Medicina (Lithuania), 59(5), 1–12. https://doi.org/10.3390/medicina59050868

Butarbutar, M., Lubis, A. K., Siregar, R. T., & Supitriyani, S. (2022). Implementation of Work-Life Balance and Work Stress for Job Satisfaction During the Covid-19 Pandemic. Journal of Governance Risk Management Compliance and Sustainability, 2(2), 29–39. https://doi.org/10.31098/jgrcs.v2i2.1111

De Jonge, J., Van Vegchel, N., Shimazu, A., Schaufeli, W., & Dormann, C. (2010). A longitudinal test of the demand-control model using specific job demands and specific job control. International Journal of Behavioral Medicine, 17(2), 125–133. https://doi.org/10.1007/s12529-010-9081-1

Dian Rahmahani Syahrir, Zakaria, & Irwan Adam Labo. (2024). The Role of Job Satisfaction as a Mediating Variable Between Work Environment and Employee Productivity. Advances in Human Resource Management Research, 2(3), 127–139. https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.306

Eldon, D., Nugroho, J. L. E., & Widjaja, M. E. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 11(1), 44–59. https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375

Fattori, A., Comotti, A., Bordini, L., Dollard, M. F., & Bonzini, M. (2022). Psychosocial safety climate (PSC) at middle management level in the healthcare sector: A contribution to the Italian validation of psychosocial safety climate-4. Frontiers in Psychology, 13(November), 1–13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1046286

Hämmig, O., & Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. International Journal of Public Health, 54(2), 88–95. https://doi.org/10.1007/s00038-009-8031-7

Hammond, M., Owusu, N. O., Nunoo, E. K., Boampong, G., Osman, A., Panin, A., Nyametso, J. K., & Essen, B. (2023). How quality of work-life influence employee job satisfaction in a gas processing plant in Ghana. Discover Sustainability, 4(1). https://doi.org/10.1007/s43621-023-00127-9

Igbinomwanhia, O., Iyayi, O., & Iyayi, F. (2012). Employee Work-Life Balance as an HR Imperative. African Research Review, 6(3), 109–126. https://doi.org/10.4314/afrrev.v6i3.8

Iskandar, D., & Vidada, I. A. (2024). The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Job Satisfaction. Golden Ratio of Data in Summary, 4(2), 688–693. https://doi.org/10.52970/grdis.v4i2.658

Jaysan, R. I., Sudari, S. A., & Pambreni, Y. (2024). Influence Of *Work Life Balance* And Job Stress On Job Satisfaction Of Employees At PT. Rukun Mitra Sejati South

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Jakarta. Best Journal of Administration and Management, 2(4), 163–171. https://doi.org/10.56403/bejam.v2i4.179

Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, ., & Pebrianti, W. (2023). The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator. Journal of Economics, Management and Trade, 29(1), 54–65. https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i11074

Lotfizadeh, M., Moazen, B., Habibi, E., & Hassim, N. (2013). Occupational stress among male employees of esfahan steel company, Iran: Prevalence and associated factors. International Journal of Preventive Medicine, 4(7), 803–808.

Narban, J. S., Narban, B. P. S., & Singh, J. (2016). A conceptual study on occupational stress (job stress/work stress) and its impacts. Ijariie, 2(1), 47–56.

PLN Limboto. (2024). 1 Penjualan Tenaga Listrik 2 Peningkatan Kehandalan Jaringan a . SAIDI sesuai kewenangannya b . SAIFI sesuai kewenangannya c . ENS (sesuai kewenangan) 3 Keandalan Jaringan Distribusi a . FGTM Semua Zona b . Gangguan JTM Zona 1 c . Gangguan JTM Zona 2 4.

Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. International Journal of Environmental Research and Public Health, 13(5), 1–11. https://doi.org/10.3390/ijerph13050459

Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. International Journal of Innovation and Economic Development, 7(3), 18–26. https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002

Tesfaye, A. H., Abate, K., Kabito, G. G., & Azale, T. (2023). Perceived occupational stress and associated factors among primary school teachers in the second wave of COVID-19 in Ethiopia: a multicenter cross-sectional survey. Frontiers in Public Health, 11(June). https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1156652

Yang, J. W., Suh, C., Lee, C. K., & Son, B. C. (2018). The work-life balance and psychosocial well-being of South Korean workers. Annals of Occupational and Environmental Medicine, 30(1), 1–7. https://doi.org/10.1186/s40557-018-0250-z