Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 68-76
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3186

Pengaruh Workplace Well-Being, Pengembangan Karir, dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Alya Maisarah, Muhammad Yamin*, Zikrillah

Ekonomi, Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, Indonesia
Jl. Muhammadiyah (Unmuha) No. 91, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh, 23123, Indonesia
Email: [1]amaisarah639@gmail.com, [2,*]muhammad.yamin@unmuha.ac.id, [3]zikrilah.ajo@gmail.com
Email Penulis Korespondensi: muhammad.yamin@unmuha.ac.id

Abstrak− Penelitian ini dilakukan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh dengan populasi sebanyak 811 karyawan dan sampel sebanyak 89 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa workplace well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung sebesar 4,609 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Work life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung sebesar 3,660 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Sementara itu, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai thitung sebesar -0,309 dan signifikansi 0,758 > 0,05. Secara simultan, workplace well being, pengembangan karir, dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Fhitung sebesar 19,856 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,391 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 39,1% variasi kepuasan kerja, sedangkan 60,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Workplace Well-Being; Pengembangan Karir; Work Life Balance

Abstract−This study was conducted at PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Aceh Distribution Unit (UID), with a population of 811 employees and a sample of 89 respondents selected using random sampling. The results show that workplace well-being has a positive and significant effect on job satisfaction, with a t-value of 4.609 and a p-value of 0.000 < 0.05. Work-life balance also has a positive and significant effect on job satisfaction, with a t-value of 3.660 and a p-value of 0.000 < 0.05. Meanwhile, career development did not have a significant effect on job satisfaction, with a t-value of -0.309 and a significance level of 0.758 > 0.05. Collectively, workplace well-being, career development, and work-life balance had a significant effect on job satisfaction, with an F-value of 19.856 and a significance level of 0.000 < 0.05. The adjusted R-squared value of 0.391 indicates that the three independent variables account for 39.1% of the variation in job satisfaction, while the remaining 60.9% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: Job Satisfaction; Workplace Well-Being; Career Development; Work-Life Balance

How To Cite: Maisarah, A., Yamin, M., & Zikrillah, Z. (2026). Pengaruh Workplace Well-Being, Pengembangan Karir, dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *7*(1), 68-76. https://doi.org/10.47065/jtear.v7i1.3186

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi dan mengoptimalkan operasinya. Ini menjadikannya salah satu komponen penting dalam keberhasilan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia efektif dibutuhkan untuk karyawan dapat bekerja secara ideal serta merasa dihargai, nyaman, dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Terdapat satu aspek penting yang perlu diperhatikan agar dapat memastikan bahwa karyawan mendapatkan apresiasi, nyaman, serta memiliki dorongan untuk melakukan aktivitas pekerjaan, Pengelolaan SDM yang baik adalah salah satu elemen kepuasan kerja adalah menjadi salah satu unsur krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang menikmati karir mereka mempunyai pandangan yang lebih positif tentang pekerjaan mereka dan dapat memberikan kontribusi yang mendukung perkembangan organisasi (Sunaryanto & Fikri, 2024). Kepuasan kerja juga terbentuk melalui penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankan (Narwathi et al., 2023).

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

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperhatikan kondisi kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja (*workplace well being*). *Workplace well being* mencakup tenaga kerja yang memiliki kepuasan kerja tinggi mental, sosial, dan jasmani serta tercermin melalui pengalaman positif karyawan di pekerjaan (Nadia, 2024). Penting untuk membuat tempat kerja yang baik dan positif adalah *employee well-being* produktivitas karyawan (Sutoro et al., 2025). Pengembangan karir juga mewujudkan aspek krusial kesempatan pengembangan karir yang baik dapat memberikan prospek masa depan yang lebih jelas bagi karyawan, meningkatkan motivasi, serta mendorong kepuasan kerja (Rulianti & Nurpribadi, 2024).

Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kompetensi pekerja menyerarakan tanggung jawab karir mereka serta kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas sosial mereka. Keseimbangan tersebut dapat tercermin melalui pengelolaan waktu, keterlibatan dalam pekerjaan, fleksibilitas jam kerja, serta dukungan organisasi yang bersifat suportif.

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 68-76
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3186

Karyawan yang dapat menjalankan kedua peran tersebut dengan lebih baik jika dapat mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan.harmonis (Rondonuwu et al., 2018).

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

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

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

Sementara itu, elemen tambahan yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah menyeimbangkan waktu untuk diri sendiri dan urusan kantor, sebagaimana dikemukakan oleh (Syifa Fadilla, 2022). Rasio yang harmonis antara aktivitas profesional dan rutinitas personal dapat meningkatkan motivasi kerja, menumbuhkan rasa puas terhadap tugas yang dilakukan, serta membangun tanggung jawab yang solid dalam kegiatan harian dan lingkungan kerja.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkorelasi dengan kondisi pekerjaan dalam organisasi. (Rondonuwu et al., 2018) membuktikan bahwa keseimbangan antara karir dan hidup mempunyai dampak positif dalam tingkat kesenangan karyawan menggambarkan keseimbangan antara karier hidup kontribusi yang positif pada tingkat kepuasan dalam pekerjaan, baik secara langsung maupun melalui motivasi intrinsik. Selain itu, penelitian mengenai bahwa menjaga stabilitas hidup dan posisi berdampak positif pada derajat kepuasan kerja organisasi yang berbeda. (Zakaria et al., 2025), misalnya, meneliti kesehatan tempat kerja dan pengembangan karir yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan sedangkan (Ningrum et al., 2025) menguji pengembangan karir dan *work life balance* turut meningkatkan kepuasan kerja, baik secara simultan maupun parsial yang berperan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

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

Hasil gambaran awal mengenai kondisi variabel, peneliti melakukan pra-survei dengan karyawan Unit Distribusi Induk PT. PLN (Persero) (UID) Aceh, mengenai variabel Kepuasan Kerja, *Workplace Well Being*, Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance*, penjelasan sebagai berikut:

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

Variabel nilai kesejahteraan kerja I*workplace well being)* rata-rata adalah 3,73, yang berada pada klasifikasi baik. Indikator dukungan kollegas memiliki nilai tertinggi sebesar 4,08, sedangkan indikator dukungan sosial memiliki nilai terendah rata-rata 3,24. hal ini ditunjukkan hubungan kerja di perusahaan berjalan dengan baberjalan dengan lancar, namun dukungan sosial di tempat kerja perlu ditingkatkan.

Dengan nilai rerata 3,85, variabel pengembangan karir dalam kategori baik. Indikator latar belakang pendidikan memiliki nilai tertinggi dari rerata 4,04, sedangkan indikator kesempatan berkembang memiliki nilai rerata terendah 3,60. Ini membuktikan bahwa latar belakang pendidikan pekerja cukup, tetapi perusahaan perlu meningkatkan kesempatan pengembangan dan kemajuan karir bagi karyawan.

Nilai rerata variabel keseimbangan kerja rerata 3,89, yang berada pada kategori baik. Indikator budaya kerja suportif bernilai tertinggi rerata 4,08, sedangkan index keseimbangan keterlibatan mempunyai nilai rerata terendah 3,60. Ini membuktikan bahwa budaya kerja yang suportif di perusahaan sudah berjalan dengan baik, namun keseimbangan keterlibatan antara kehidupan pribadi karyawan dan pekerjaan mereka masih perlu ditingkatkan.

Pada aspek fenomena yang menunjukkan masih adanya permasalahan dalam lingkungan kerja. Pada variabel kepuasan kerja, sebagian karyawan merasa kesempatan promosi belum optimal. Pada variabel *workplace well being*, masih terdapat karyawan yang merasa dukungan sosial di tempat kerja belum maksimal. Selain itu, pada variabel

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 68-76
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3186

pengembangan karir ditemukan bahwa kesempatan yang diberikan perusahaan masih dirasa kurang oleh sebagian karyawan. Sementara itu, pada faktor keseimbangan pekerjaan dan hidup (*work life balance)*, beberapa karyawan masih mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan aspek kesejahteraan kerja, pengembangan karir, serta keseimbangan kehidupan kerja guna meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *workplace well being* dan *work life balance* cenderung berhubungan positif dengan kepuasan kerja, sedangkan penelitian mengenai pengembangan karir juga menunjukkan hasil yang beragam. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel terhadap kepuasan kerja belum sepenuhnya konsisten pada setiap organisasi. Selain itu, penelitian yang menguji *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut pada konteks organisasi dan karakteristik karyawan yang berbeda.Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap tingkat kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Induk (UID) Aceh, baik secara parsial maupun secara bersamaan. Diharapkan studi ini dapat berkontribusi dalam pengembangan penelitian di bidang SDM dan membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui penguatan kesejahteraan karyawan, pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh yang berjumlah 811 karyawan. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 89 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan untuk dipilih sebagai responden penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 89 responden dengan menggunakan skala Likert. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, uji korelasi (R), dan koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2020).

2.2 Desain Penelitian

(Sugiyono, 2020) Riset ini disusun dengan mengadopsi metode kuantitatif asosiatif yang bermaksud meneliti pengaruh *workplace well being,* pengembangan karir, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Pengujian dilakukan berdasarkan data yang didapatkan melalui alat penelitian, selanjutnya dilakukan secara statistik untuk mendapatkan bukti empiris tentang hubungan antarvariabel. Analisis yang dilakukan adalah regresi berganda yang menggunakan persamaan berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:
Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Workplace Well Being, Pengembangan Karir, dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dengan Y sebagai Kepuasan Kerja, a sebagai konstanta, b_1, b_2, dan b_3 sebagai koefisien regresi, X_1 sebagai Workplace Well Being, X_2 sebagai Pengembangan Karir, X_3 sebagai Work Life Balance, serta e sebagai error term. Penelitian ini menggunakan 89 responden sebagai sampel yang ditentukan berdasarkan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10%, yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N\,e^2} \quad (2)$$

$$n = \frac{811}{1+811\times(0,1)^2} = 89$$

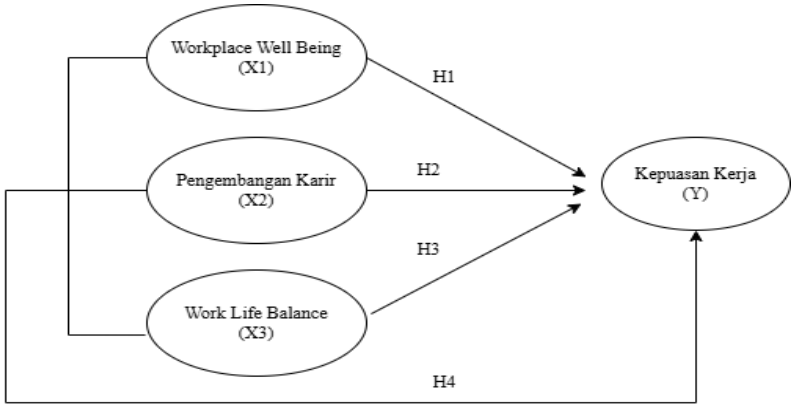
Teknik random sampling digunakan untuk menentukan sampel, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f, korelasi (R), dan koefisien determinasi (R^2).

2.3 Kerangka Pemikiran

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

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 68-76
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3186



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada Gambar 1 kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan:

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang menjawab dari rumusan masalah, dijelaskan dalam bentuk kalimat tanya. Berikut Adalah jawaban sementara pada penelitian ini:

H_1 : *Workplace well being* memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

H_2 : Pengembangan karir memberikan berpengaruh positif dan signifikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

H_3 : *work life balance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

H_4 : Secara Bersama-sama (simultan), *workplace well bein,* pengembangan karir, dan *work life balance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pengujian

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=89)	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	A1	0,596	0,207	Valid
		A2	0,686		Valid
		A3	0,715		Valid
		A4	0,731		Valid
		A5	0,779		Valid
2	Workplace Well Being (X1)	B1	0,675	0,207	Valid
		B2	0,551		Valid
		B3	0,657		Valid
		B4	0,694		Valid
		B5	0,778		Valid
3	Pengembangan Karir (X2)	C1	0,695	0,207	Valid
		C2	0,739		Valid
		C3	0,742		Valid
		C4	0,677		Valid
		C5	0,756		Valid
4	Work Life Balance (X3)	D1	0,617	0,207	Valid
		D2	0,651		Valid
		D3	0,742		Valid
		D4	0,691		Valid
		D5	0,486		Valid

Berdasarkan tabel 1 maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

a. Kelima item pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y) (A1-A5) dinyatakan valid, karena nilai r hitung terendah 0,596 berada di atas nilai r tabel 0,207.

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi. Page 71
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 68-76
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3186

b. Kelima item pernyataan pada variabel *workplace well-being* (X1) (B1-B2) dinyatakan valid, dengan nilai r hitung terendah 0,551 yang melampaui r tabel 0,207.
c. Kelima item pernyataan pada variabel pengembangan karir (X2) (C1-C5) dinyatakan valid, dengan nilai r hitung terkecil 0,695 yang lebih tinggi dari r tabel 0,207..
d. Kelima item pernyataan pada variabel *work life balace* (X3) (D1-D5) dinyatakan valid, dengan nilai r hitung terkecl 0,486 yang melebihi r tabel 0,207.

3.1.2 Uji Reliabilitas

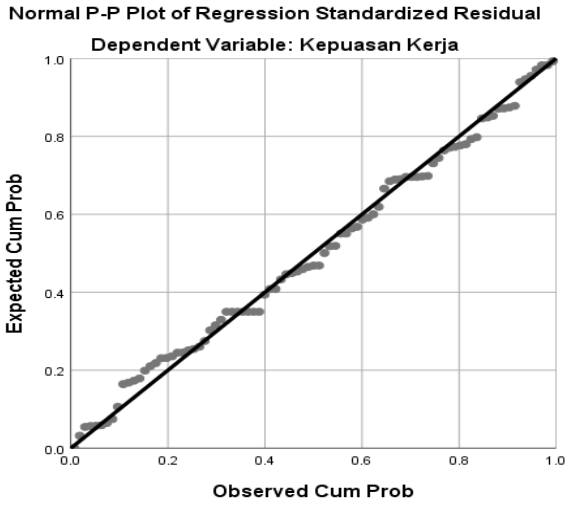
Tabel 2. Uji Reeliabilitas

Variabel	Nilai *Cronback Alpha*	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,715	Reliabel
Workplace Well Being (X1)	0.700	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,769	Reliabel
Work Life Balance (X3)	0,642	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 bahwa Cronback'c Alpha Alphar yaitu sebagai berikut: Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) memperoleh nilai *Cronback'c Alpha Alphar* 0,715, variabel *workplace well being* (X1) menujukkan sebesar 0,700, Variabel pengembangan karir (X2) menujukkan sebesar 0,769, dan variabel *work life balance* (X3) mendapatkan nilai 0,642. Dengan hasil tersebut, seluruh variabel penelitian memperoleh nilai *cronback Alpha >0.60* hingga memungkinkan dinyatakan mencakup seluruh alat penelitian dapat diandalkan serta dinilai layak sebagai instrument penelitian.

3.1.3 Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan pada gambar 2 uji normalitas di atas. Grafik uji normalitas memperhatikan penyebaran titik data yang mengikuti dan berada berada di dekat garis diagonal, sehingga menandakan bahwa residual data memiliki distribusi normal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah dipenuhi, sehingga model dapat dilanjutkan ke proses analisis berikutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

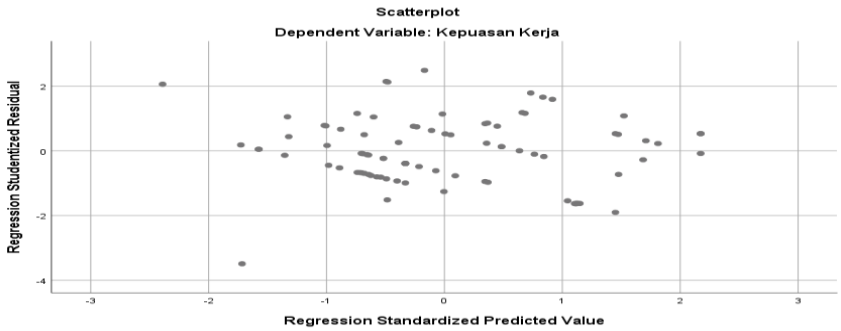
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Workplace Well Being (X1)	.740	1.352	Non Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X2)	.722	1.385	Non Multikolinieritas
Work Life Balance (X3)	.788	1.268	Non Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji multikolinearitas dapat digunakan dalam menguji nilai tolerabilitas variabe *Workplace Well Being* adalah 0,740, Pengembangan Karir adalah 0,722, dan *Work Life Balance* adalah 0,788. Sementara itu, nilai VIF masing-masing variabel 1,352 untuk *Workplace Well Being*, 1,385 untuk Pengembangan Karir, dan 1,268 untuk *Work Life Balance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ditemukan indikasi multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini, sebagaimana terlihat dari nilai tolerance ketiga variabel seluruhnya berada di bawah 0,10.

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 68-76
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3186

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, titik-titik pada grafik scatter plot tersebar secara acak tanpa pola tertentu, yang menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas.

3.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Keterkaitan antarvariabel independent serta variabel dependen dianalisis menggunakan regresi linier berganda:

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Berganda

Nama Variabel	B	Std Error	Sig.
Konstanta	6.720	2.330	0,005
Workplace Well Being (X1)	,503	,109	0,000
Pengembangan Karir (X2)	-,033	,105	0,758
Work Life Balance (X3)	,226	,062	0,000

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian regresi linear berganda sebagai berikut, yaitu:

a. Nilai konstanta (a) 6,720 menandakan bahwa apabila variable *Workplace Well Being* (X1), Pengembangan Karir (X2), dan *Work Life Balance* (X3) bernilai 0, maka Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 6,720.
b. Variabel regresi *workplace well being* (X1) mencapai 0,503 sehingga setiap kenaikan satu satuan pada variabel ini mendorong peningkatan kepuasan kerja sebesar 50,3%, melalui variabel lain diamsumsikan tetap.
c. Nilai regresi Pengembangan Karir sebesar (X2) sebesar -0,033. Membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki dampak negative dan berlawanan arah terhadap kepuasan dalam pekerjaan. Setiap kemajuan satu satuan dalam pengembangan karier akan diikuti oleh kepuasan kerja berkurang sebesar 0,033 atau 3,3%, jika variabel lain tidak berubah konstan.
d. Koefisien regresi *work life balance* (X3) sebesar 0,226 menunjukkan bahwa bahwa peningkatan 1 satuan pada variabel ini akan peningkatkan kepuasan kerja sebesar 22,6%, dengan variabel lain diasumsikan tetap.

3.1.5 Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 5. Uji T

Nama Variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel} Df=n-k-1	Sig.
Konstanta	6.720	2.330	2.884	1,663	0,005
Workplace Well Being (X1)	0,503	0,109	4.609	1,663	0,000
Pengembangan Karir (X2)	-0,003	0,105	-,309	1,663	0,758
Work Life Balance (X3)	0,226	0,062	3.660	1,663	0,000

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

1. Nilai thitung peubah *workplace well being* (X1) sebesar 4,609 lebih tinggi dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,663 bernilai signifikasi 0,000 < 0,05. Kondisi ini memperlihatkan menyatakan *workplace well being* secara parsial berpengaruh positif dan bermakna terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Temuan uji t parsial didapatkan nilai thitung terkait variabel pengembangan karir (X2) sebesar -0,309. Nilai thitung tersebut (0,309) lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1,663 (0,309 < 1,663). Temuan ini memperlihatkan bahwa variabe; pengembangan karir belum mempunyai pengaruh singnifikan terhadap kepuasan kerja (Y), akibatnya keputusannya adalah Ho diterima dan Ha ditolak.
3. Nilai thitung variabel *work life balance* (X3) nilai t hitung sebesar 3,660 > t tabel 1,663 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 68-76
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3186

b. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji F

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

Berdasarkan pada tabel 6 bahwa hasil perhitungan, hasil f-hitung sebesar 19,856 pada tingkat signifikansi 0,000, berada di atas f tabel 2,712 (α = 0,05), sehingga Ho ditolah dan Ha diterima. Artinya, *workplace well being, pengembangan karir,* dan work life balance secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) (UID) Aceh.

3.1.6 Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi

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

Berdasarkan pada tabel 7 bahwa nilai korelasi (R) = 0,642 menunjukkan bahwa hubungan antara *workplace well being*, pengembangan karier, dan *work life balance*, terhadap kepuasan kerja berada dalam kategori kuat, artinya, semakin baik ketiga variabel independen maka kepuasan kerja cenderung meningkat.

3.1.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Berdasarkan pada tabel 8 bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,391 pada uji koefisien determinasi mengindikasikan bahwa 39,1% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan olej *workplace well being*, pengembangan karier,*work life balance*, sedangkan 60,9% lainnya di pengaruhi oleh variabel di luar model penelitian.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Workplace Well Being terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Nilai t hitung bernilai 4,609 yang lebih tinggi daripada nilai t-tabel sebesar 1,663 pada tingkat signifikansi 0,000 lebih rendah daripada 0,05 menunjukkan hipotesis pertama dinyatakan diterima. Koefisiensi regresi sebesar 0,503 menandakan adanya kemajuan kebahagiaan di tempat kerja sejalan dengan meningkatkan kepuasan di tempat kerja. Kondisi hasil tersebut menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ditunjukkan dari tingkat kenyamanan dan hubungan sosial di tempat karier. Individu yang bekerja dapat menilai dihargai, diperhatikan sehingga terdorong untuk bekerja di tempat kerja mereka jika mereka memiliki kondisi kerja yang nyaman serta mendukung. Penelitian (Manulang, 2024) menemukan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memberikan engaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karier tanpa memberikan dampak berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja. Nilai t yang dihitung adalah -0,309, yang kurang dari nilai t sebesar 1,663, dengan nilai signifikansi sebesar 0,758, yang lebih tinggi dari 0,05, sehingga hasilnya tidak signifikan secara statistik. Hipotesis kedua tidak diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa pengembangan karir mereka sedang berkembang. Hal ini belum menjadi faktor langsung yang menentukan kepuasan kerja di perusahaan. PLN (Persero) UID Aceh. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih terkait dengan faktor lain yang dirasakan secara lebih personal. langsung dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, kesempatan temuan terkait pengembangan karier ini menandakan bahwa hal itu belum terdapat dampak yang memadai terhadap kondisi kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan karir belum faktor utama yang menentukan kepuasan kerja di perusahaan. PLN (Persero) UID Aceh. Temuan ini mendukung hasil studi yang dilakukan oleh (Saefullah, 2022) yang mengindikasikan bahwa pengembangan karir belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir belum menjadi factor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero((UID) Aceh.

3.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Temuan riset memperlihatkan *work life balance* memiliki pengaruh positif dan bermakna pada tingkat kepuasan kerja. Kondisi ini dibuktikan bernilai t hitung sebesar 3,660 > t-tabel 1,663 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, akibatnya

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi. Page 74
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 68-76
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3186

dugaan ketiga diterima. Koefisien regresi sebesar 0,226 menandakan bahwa kenaikan *work life balance* diikuti melalui peningkatan kepuasan kerja. Artinya, semakin optimal kemampuan karyawan dalam mengelola berbagai tuntutan aktivitas kerja dengan kehidupan personal, maka kepuasan kerja juga lebih tinggi. kestabilan tersebut dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan secara lebih nyaman, menjaga kondisi pribadi, serta tetap fokus terhadap tanggung jawab pekerjaan. Temuan ini sesuai dengan (Murtiningrum, 2025) yang dinyatakan bahwa *work life balance* memili dampak positif dan singnifikan pada kepuasan kerja.

3.2.4 Pengaruh *Workplace Well Being* Pengembangan Karir, dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan riset dan pengujian dugaan, didapatkan nilai Fhitung sebesar 19,856 > F-tabel sebesar 2,712 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan menunjukkan *workplace well being*, pengembangan karir, dan *work life balance* secara simultan memengaruhi bermakna bagi kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh. Oleh sebab itu, hipotesis keempat (Ha4) diterima, yang menunjukkan bahwa varabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai R2 sebesar 0,391 mengindikasikan bahwa 39,1% variansi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *workplace well being*, pengembangan karier, *work life balance,* sementara itu 60,9& dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kesejahteraan kerja, peluang pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja perlu diperhatikan secara terintegrasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) (UID) Aceh.

3.3 Implikasi Penelitian

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Aceh terkait kepuasan bagi staf. Temuan riset memperlihatkan bahwa *workplace well being* dan *work life balance* memberikan dampak positif dan bermakna bagi kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir tidak memberikan berpengaruh yang signifikan. Makan dari itu, Perusahaan diharapkan terus mepertahankan serta meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja melalui suasa kerja yang nyaman serta suportif, serta menjaga *worklife balance* melalui pengelolaan waktu kerja yang efektif, fleksibilitas kerja, dan dukungan terhadap kehidupan pribadi karyawan. Sementara itu, tidak signifikan perkembangan karir menunjukkan perlunya evaluasi terhadap program pengembangan karir agar kesempatan berkembang bagi karyawan dapat lebih jelas dan sesuai dengan kebutuhan.

4. KESIMPULAN

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas supervisi yang diberikan atasan kepada karyawan, seperti memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan pekerjaan, membantu enyelesaikan kendala yang dihadapi karyawan, serta memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih terbantu dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja dan efektivitas, sehingga kepuasan kerja dan efektivitas kerja karyawab dapat terus meningkat. Perusahaan disarankan untuk terus meingkatkan dukungan sosial dilingkungan kerja, seperti membangun komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, mendorong kerja sama tim, serta menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung dan menghargai. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja yang melalui berbagai program pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pemberian kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan sertifikat yang relavan dengan bidang pekerjaan. Organisasi disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan fleksibilitas jam kerja yang telah diterapkan, seperti memberikan penyesuaian waktu kerja sesuai kebutuhan operasional dan konndisi karyawan serta memperhartikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

REFERENCES

Adnan, S. E., Murhaban, S. E., Eva Fitria Ningsih, S. M., TM, A., SP, M. S. M., Suryani, S. M., Andri Ani Nur, S. M., Anwar, S. E., Titi Yulmaida, S. M., & Putri Faradila, S. M. (2024). Strategi Pemasaran dan Perilaku Konsumen di Era Digital. Mega Press Nusantara.

Ghozali. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25: Badan Penertbit Universitas Diponegoro.

Global Wellness Institute. (2025). *Workplace Well Being Initiative Trends*. https://globalwellnessinstitute.org/initiatives/workplace-wellbeing

Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). Kepuasan Kerja. https://kepegawaian.uma.ac.id/wp-content/uploads/BUku-Kepuasan-Kerja-Abdul-Haris-2.pdf

Listiana, H., & Anam, K. (2022). Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir: Meningkatkan Kualitas Penelitian. *Jurnal Lentara*, *15*(2), 146–157.

Manulang, N. (2024). Peran *Workplace Wellbeing* Sebagai Mediator Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Diy.

Nadia. (2024). *Peran Workplace Well Being* Terhadap Kinerja Pegawai. *4*(1), 9–15.

Narwathi, Dwi, Ni Made, Trarintya, Putri, Ayu, M., Astawa, Putra, & Putu, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPD Desa Adat Guwang. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, *3*(6), 1033–1044.

Ningrum, S. C., Nurhayaty, E., Manajemen, P., Bina, U., Informatika, S., Raya, J. M., Cina, P., Beji, K., Depok, K., & Barat, J.

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Journal of Trends Economics and Accounting Research
Vol 7, No 1, September 2026, Hal. 68-76
ISSN 2745-7710 (Media Online)
Website https://journal.fkpt.org/index.php/jtear
DOI 10.47065/jtear.v7i1.3186

(2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan *Worklife balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi Departemen Speaker PT X yaitu pengembangan karir.

Putri, F. A. (2022). Hubungan *Work Values* Dengan *Work Place Well-Being* Pada Karyawan Di Cv Hazelia Medika Pekanbaru.

Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. &. (2018). Pengaruh *Work-life Balance T*erhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. 7(2).

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, *2*(3), 166–174. https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771

Saefullah, U. A. (2022). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, *6*(2), 223–235. https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta, cv.

Sunaryanto, K. &, & Fikri, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, *5*(3), 3426–3433.

Sutoro, A. I. E., Mulyana, I., & & Guspurwati, H. (2025). *Perspektif Well-Being* Dalam Dunia Kerja. Ruang Karya Bersama.

Syifa Fadilla. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523

Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis Pengaruh *Self-Leadership, Workplace Well Being* Dan Pengembangan Karir Terhadap *Employee Engagement* Pada Industri Jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, *14*(2), 1953–1962. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1550

Zuhra, C. S. K., Safrilsyah, & Nova, V. (2025). Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Workplace Well- Being* Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Aceh Barat. *Fathana*, *3*(1), 14–26. https://doi.org/10.22373/fjpa.v3i1.525

© 2026 The Author(s). Published by Forum Kerjasama Pendidikan Tinggi.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.