DAMPAK *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU KOTA

THE IMPACT OF WORK-LIFE BALANCE OB JOB SATIFACTION OF BPJS KETENAGAKERJAAN EMPLOYEES IN PEKANBARU CITY

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancing Kuning



Oleh

Rifal Gautama Putra
NIM 2161201271

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIFAL GAUTAMA PUTRA

NIM : 2161201271

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : DAMPAK WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN

DISETUJUI:

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
PRAMA WIDAYAT,SE,MM,AAAIK	MASIRUN,SE,M.Si
NIDN : 1025128504	NIDN : 1002077101

DEKAN	KETUA JURUSAN
Dr. DINI ONASIS, S.E.,S.H.,M.M.,M.H,AK.,CA.,ACPA	Dr. AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN : 1	NIDN : 4

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RIFAL GAUTAMA PUTRA

NIM : 2161201271

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : DAMPAK WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN

KETUA

Dr. AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN : 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WADELMI,SE.I.,M.Si
NIDN : 1008078602

ANGGOTA

Dr. AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN : 1021088602

SOUVYA FITRIE,SE,MM
NIDN : 1011107901

Dr.RYAN PAHLAWAN,S.E.,M.M.
NIDN : 1010118604

MASIRUN,SE,M.Si
NIDN : 1002077101

DAMPAK *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU KOTA

Rifal Gautama Putra
NIM 2161201271

ABSTRAK

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Work-life balance yang tidak terpenuhi dapat berdampak negatif seperti stres, kelelahan, dan menurunnya kepuasan kerja. BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota sebagai lembaga publik perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat guna menjaga keseimbangan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik *total sampling*, melibatkan 38 orang karyawan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa work-life balance mereka belum optimal, yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Hasil uji t memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 80,5% mengindikasikan bahwa work-life balance mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja secara dominan. Semakin baik work-life balance, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap keseimbangan kerja-keluarga untuk mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, BPJS Ketenagakerjaan

THE IMPACT *OF WORK-LIFE BALANCE* ON JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES OF BPJS EMPLOYMENT PEKANBARU KOTA

Rifal Gautama Putra
NIM 2161201271

ABSTRACT

Work-life balance is one of the important factors that affect employee job satisfaction. Work-life balance that is not achieved can have negative impacts such as stress, fatigue, and decreased job satisfaction. BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota as a public institution engaged in the field of employment social protection needs to create a healthy work environment to maintain the work-life balance of employees. This study aims to determine the impact of work-life balance on the job satisfaction of BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota employees. This study uses a quantitative method with a descriptive approach and a total sampling technique, involving 38 employees as a sample. Data was collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression tests. The results of the study show that most employees feel that work-life balance is not optimal, and this has an impact on their job satisfaction. The results of data analysis prove that work-life balance has a positive and significant 80,5% effect on employee job satisfaction. The better the work-life balance you have, the higher the employee job satisfaction. Therefore, companies need to increase attention to employee work-life balance to support performance and well-being.

Keywords: *Work-Life Balance*, Job Satisfaction, BPJS Employment

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian ssedniri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudia hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Dengan demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya afar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru. Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Rifal Gautama Putra

KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan Karunia-Nya yang telah memberikan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **DAMPAK *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU KOTA.** Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesimpulan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M,. M., M.H., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Aznuriyandi, SE, M. Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Prama Widayat, SE, MM, AAIK. Selaku pembimbing I saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Bapak Masirun, SE, M. Si. Selaku pembimbing II saya yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning yang telah membantu proses administrasi selama perkuliahan.

6. Kepada Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian, serta membantu saya dalam memberikan dukungan maupun arahan kepada saya.
7. Teruntuk Ibunda Tercinta, Wanti Winawati. Yang selalu menjadi sumber kekuatan, doa, dan kasih saying yang tiada henti. Terima kasih atas segala pengorbanan, kesabaran,dan cinta yang tulus sejak awal hingga hari ini beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai perguruan tinggi dan duduk di bangku kuliah, Namun beliau mampu mendidik, memotivasi dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana
8. Almahrum Ayahanda Hajun Junaidi, yang meskipun telah tiada semangat, nilai-nilai, dan doanya tetap hidup dalam hati penulis. Semoga segala amal beliau diterima di sisi Allah SWT.
9. Teruntuk kakak ku tercinta Siti Maria Ulpa beserta suami Muhammad Issra Agusti SE, terima kasih atas segala bantuan dan dukungan dari segi materi dan segalanya tanpa dukungan kalian penulis tidak akan sampai dititk ini.
10. Kedua adik yang teramat saya sayangi dan cintai Azka Alfarizki Pratma Dan Khalisa Nayla Rafania yang telah memberikan semangat, dukungan agar penulis yakin pasti bisa, serta terimakasih selalu mendoakan agar penulis lancar dan dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Secara khusus, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada seseorang yang spesial dalam hidup penulis Harum Lailatul Husna A.Md. Gz yang tidak hanya menjadi pendengar tetapi juga

menjadi sumber kekuatan dan semangat. terima kasih atas pengertian, dukungan, dan cinta yang tulus selama proses ini. hadirmu telah menjadi pelengkap yang membuat perjalanan ini terasa lebih ringan dan penuh warna

12. Untuk keluarga besar penulis yang tidak dapat di sebutkan satu persatu, terimakasih atas cinta, semangat serta doa yang selalu diberikan untuk penulis, semoga penulis dapat membanggakan semuanya.
13. Untuk teman-teman seperjuangan saya, angkatan 2021 terutama anak-anak KJD yang telah membantu saya memberikan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca dan penulis.

Penulis, 16 Juli 2025

Rifal Gautama Putra

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

PERNYATAAN ..... **iii**

KATA PENGANTAR ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **vii**

DAFTAR TABEL ..... **x**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN **1**

1.2 RUMUSAN MASALAH **6**

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN **6**

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN **7**

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS **9**

2.1 TELAAH PUSTAKA **9**

2.2.1 Manajemen 9

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 17

2.2.3 *Work-Life Balance* 28

2.2.4 Kepuasan Kerja 36

2.1.5 Penelitian Terdahulu 45

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN **54**

2.3 HIPOTESIS **55**

BAB III METODE PENELITIAN 56

3.1 OBJEK PENELITIAN 56

3.2 POPULASI DAN SAMPEL 56

3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL 56

3.4 JENIS DAN SUMBER DATA 56

3.4.1 Jenis Data 56

3.4.2 Sumber Data 56

3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA 57

3.6 IDENTIFIKASI OPERASIONAL VARIABEL 58

3.7 ANALISIS DATA 59

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas 60

3.7.2 Uji Asumsi Klasik 61

3.7.3 Uji Regresi Linier Sederhana 62

3.7.4 Uji Hipotesis 63

BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN 65

4.1 SEJARAH PERUSAHAAN 65

4.2 STRUKTUR ORGANISASI 67

4.3 AKTIVITAS PERUSAHAAN 69

BAB V HASIL PENELITIAN 71

5.1 HASIL PENELITIAN 71

5.1.1 Karakteristik Responden 71

5.1.2 Hasil Tanggapan Responden 73

5.1.3 Hasil Uji Intrumen Penelitian 88

5.2 PEMBAHASAN 97

5.2.1 Dampak Variabel *Work Life Balance* Terhadap kepuasan kerja 97

BAB VI KESIMPULAN SARAN 99

6.1 KESIMPULAN..... 99

6.2 SARAN..... 99

DAFTAR PUSTAKA..... 101

BIOGRAFI PENULIS 106

LAMPIRAN..... 107

DATA RESPONDEN..... 108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja BPJS Ketenagakerjaan 3
Tabel 1.2 Daftar Lembur BPJS Ketenagakerjaan 4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 45
Tabel 3.1 Pengukuran Skala LikertTabel 58
Tabel 3.2 Dentifikasi Operasional Variabel 58
Tabel 5.1 Karakteristik Jenis Kelamin 71
Tabel 5.2 Karakteristik Usia 72
Tabel 5.3 Tanggapan Responden Tentang Keseimbangan Waktu (X1) 73
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Tentang Keseimbangan Waktu (X2) 74
Tabel 5.5 Tanggapan Tentang Keseimbangan Keterlibatan (X3) 75
Tabel 5.6 Tanggapan Tentang Keseimbangan Keterlibatan (X4) 76
Tabel 5.7 Tanggapan Tentang Keseimbangan Kepuasan (X5) 77
Tabel 5.8 Tanggapan Tentang Keseimbangan Kepuasan (X6) 78
Tabel 5.9 Tanggapan Tentang Kinerja Cenderung Akan Meningkat (Y1) 79
Tabel 5.10 Tanggapan Tentang Perilaku Organisasi (Y2) 80
Tabel 5.11 Tanggapan Tentang Kepuasan Hidup (Y3) 81
Tabel 5.12 Tanggapan Tentang Kesehatan Jasmani dan Rohani (Y4) 82
Tabel 5.13 Tanggapan Tentang Kepuasan dalam Bekerja (Y5) 83
Tabel 5.14 Tanggapan Tentang Kepuasan dalam Bekerja (Y6) 84
Tabel 5.15 Tanggapan Tentang Kepuasan dalam Bekerja (Y7) 85
Tabel 5.16 Tanggapan Tentang Kepuasan dalam Bekerja (Y8) 86
Tabel 5.17 Tanggapan Tentang Kepuasan dalam Bekerja (Y9) 87
Tabel 5.18 Tanggapan Tentang Kepuasan dalam Bekerja (Y10) 87
Tabel 5.19 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas 89
Tabel 5.20 Uji Reliabilitas Work Life Balance (X) 90

Tabel 5.21 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y) 90
Tabel 5.22 Uji Normalitas 91
Tabel 5.23 Uji multikolinieritas 92
Tabel 5.24 Uji Heteroskedastisitas 93
Tabel 5.25 Uji Regresi Lineaar Sederhana 94
Tabel 5.26 Uji T 95
Tabel 5.27 Uji Koefisien Deteminasi (R2) 96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 44.1 Struktur Organisasi..... 67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner..... 107
Lampiran 2 Surat Penelitian.....110
Lampiran 3 Output SPSS.....111

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Di era sumber daya manusia yang semakin berkembang, perusahaan dituntut untuk tidak hanya merekrut karyawan yang memiliki keterampilan teknis, tetapi juga memastikan bahwa mereka mendapatkan pelatihan berkelanjutan, kesejahteraan yang layak, serta lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundur perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan (Deviyanti et al. 2024).

Keseimbangan kehidupan kerja sendiri adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work-Life Balance* dapat digambarkan sebagai suatu keadaan di mana seseorang memiliki waktu antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadinya dengan seimbang. Ketika karyawan merasa waktu mereka banyak dihabiskan untuk bekerja tetapi juga memastikan bahwa mereka mendapatkan

pelatihan berkelanjutan, kesejahteraan yang layak, serta lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Dengan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota yang menjamin kesejahteraan dan keamanan tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang didirikan dengan tujuan memberikan perlindungan jaminan sosial kepada tenaga kerja Indonesia. Program BPJS Ketenagakerjaan ini dikembangkan dengan menggunakan dana dari peserta utamanya, baik itu para pekerja formal maupun informal.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan jaminan social ketenagakerjaan melalui 5 program jaminan sosial ketenagkerjaan yaitu Jaminan kecelakan kerja (JKK), Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), Jaminan hari tua (JHT), Jaminan pensiun (JP), Jaminan kematian (JKM).

Visi dan Misi BPJS ketenagakerjaan yaitu: BPJS Ketenagakerjaan mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia.sedangkan Misi BPJS ketenagakerjaan yaitu

1. Melindungi, Melayani dan Menyejahterakan pekerja dan keluarga
2. Memberikan rasa aman, mudah & nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta
3. Memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata Kelola baik

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara.

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja BPJS Ketenagakerjaan

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah karyawan	Target dalam %
		Setuju	Tidak Setuju		
1.	Gaji yang diterima sebanding dengan hasil pekerjaan	36,7	63,3	38	100
2.	Keselamatan kerja di perusahaan telah disepakati	80	20	38	100
3.	Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	63,3	20	38	100
4.	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih	90	10	38	100
5.	Adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karir	56,7	43,3	38	100

Sumber: Pra Survei

Faktor-faktor kepuasan kerja pada tabel 2.1 di atas diambil berdasarkan pendapat Bahri & Nisa (2017), dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru secara keseluruhan belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat pada pernyataan pertama yaitu mengenai gaji yang sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 63,3%. Sehingga adanya gaji yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan dimana gaji yang terima dengan rata-rata sekitar 3-5 juta, adanya sebagian besar karyawan yang masih menerima gaji dibawah UMR yaitu sebesar 3 juta maka menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut.

Tabel 1.2 Daftar Lembur BPJS Ketenagakerjaan

	September 2024	Oktober 2024	November 2024	Desember 2024
Jumlah Karyawan	16 orang	11 orang	10 orang	11 orang
Jam Lembur	38 jam	24 jam	25 jam	26 jam

Sumber: Data BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota

BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru kota memiliki 5 hari kerja dalam 1 minggu (Senin – jumat) dan jam kerja pada 08.00 – 17.00. Berdasarkan dari tabel 2.2 diatas, terlihat pada data lembur karyawan yang melakukan tambahan jam kerja paling banyak di bulan september yaitu sebanyak 16 orang karyawan dengan jam kerja 38 jam dalam satu bulan. Dalam satu bulan tersebut seorang karyawan dapat lembur dengan waktu antara 2-3 jam. Namun besarnya tuntutan pekerjaan tidak

sedikit karyawannya hampir setiap hari lembur bekerja demi menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu.

Hal ini tentunya mengurangi keseimbangan dalam bekerja atau *work life balance*. Menurut Ayu dan Adnyani (2023) mengatakan *Work–life balance* yang dialami oleh karyawan tidak seimbang dan cenderung lebih banyak menghabiskan waktu untuk menuntaskan pekerjaan dan semakin minimnya waktu untuk melakukan aktivitas lainnya bersama keluarga atau untuk mengapresiasi diri sendiri, maka akan berdampak pada berkurangnya waktu bersama keluarga dan waktu pribadi yang menyebabkan karyawan kehilangan percaya diri akan keadaan *work – life balance* yang dialami karyawan. *Work–life balance* yang tidak seimbang menyebabkan karyawan akan merasa kurang puas akan pekerjaan yang telah diselesaikan, karena karyawan terlalu sibuk bekerja sehingga kurangnya mendapatkan waktu senggang dan menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri karena kurangnya waktu yang dibutuhkan karyawan dalam mengisi kembali tenaga dan menyegarkan kembali pikiran untuk menyelesaikan pekerjaan yang akan datang. Penelitian Caniago & Mustafa (2023) menyatakan bahwa *work life balanc*e memiliki dampak pada kepuasan kerja karyawan. Begitu pula pada penelitian terdahulu menurut Ganapathi (2016) dalam penelitiannya dikatakan bahwa *work-life balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Dari hasil penelitian Dina & Al-Akhda Aulia (2023) menunjukkan *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian yang ada, menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berdampak pada kualitas kerja, kepuasan kerja, stres kerja. Tetapi peneliti hanya

mengambil dampaknya terhadap kepuasan kerja karena hal ini berdasarkan pra survei yang sudah dilakukan sebelumnya, apakah kepuasan kerja tersebut dampak dari ketidakseimbangan *work-life balance*. Maka peneliti memilih judul **"DAMPAK *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN PEKANBARU KOTA ".**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat dampak *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru kota.

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui adanya dampak *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru kota.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penelitian

   Untuk mengetahui beberapa teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukkan untuk perusahaan yang terkait sumber daya manusia dalam persoalan tingkat kepuasan kerja agar dimasa depan dapat lebih baik lagi.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini yaitu bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan masalah, tujuan, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang harus dipecahkan, yang termasuk dalam rumusan masalah yang penting ditinjau dari tujuan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang obyek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasionalisasi variabel, serta analisis data yang digunakan untuk menguji variabel penelitian.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran objek penelitian, seperti sejarah singkat dan ciri-ciri umum, serta objek penelitian yang diteliti.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan analisis hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang terdiri dari *work life balance*, dan Kepuasan kerja serta hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang memberikan kesimpulan mengenai objek yang diteliti berdasarkan hasil analisis data dan memberikan saran bagi pihak yang terkait serta saran untuk penelitian yang akan datang.

BAB VI
KESIMPULAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Terdapat dampak antara work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota yang diketahui dari hasil pengolahan data, yaitu pada indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Dimana mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap ketiga indikator tersebut. Hal ini menandakan bahwa apabila *work-life balance* diterapkan dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti terdapat dampak signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

6.2 SARAN

1. Bagi Perusahaan

   BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota disarankan untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Perusahaan dapat mengupayakan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, menerapkan kebijakan jam kerja yang fleksibel, serta meminimalkan beban lembur agar karyawan memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan kebutuhan pribadi. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan program pendukung seperti pelatihan manajemen waktu, layanan konseling, atau kegiatan yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan.

Peningkatan perhatian terhadap *work-life balance* akan berdampak positif pada kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

2. Bagi Akademik

   Pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia terkait dengan *work life balance.*

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan jumlah sampel yang terbatas. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel, menggunakan objek penelitian yang berbeda, atau menambahkan variabel lain seperti stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Penelitian yang lebih luas akan memberikan hasil yang lebih mendalam dan memperkaya kajian ilmiah terkait kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amirullah. 2015. *Pengantar manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arraniri, Iqbal. 2021. *Pengantar Manajemen*. cirebon: penerbit insania.

Ayu, I. Gusti, dan Dewi Adnyani. 2023. "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 12(8):840–64.

Badrianto, Yuan, dan Muhamad Ekhsan. 2021. "Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2):951–62. doi: 10.36778/jesya.v4i2.460.

BPJS, Ketenagakerjaan. 2021. "Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Indonesia."

Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Vol. 15. Yogyakarta.

Cahyadi, Nur, Dr. H. Fachrurazi, Fitria Hayu Palupi, Rullyana P. Mamengko, Ita Nurcholifah, dan Riyan Sisiawan Putra. 2022. *Pengantar Manajemen*. Batam: CV Rey Media Grafika.

Caniago, Muhammad Ali Imran, dan Muhammad Wakhid Mustafa. 2023. "Pengaruh Worklife Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Sosio e-Kons* 15(2):151.

Deviyanti, Dira, Cynthianoor Fitriana Puteri Zebua, Diva Ardhila, Lutfiyah Nada Salsabila, Safitri Safitri, Yuriska Yuriska, dan Fitriani Paramita Gurning. 2024. "Analisis Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di PT Tirta Medical Indonesia." *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 4(1):53–63.

Dina, Lady Maully, dan Lailatuzzahro Al-Akhda Aulia Aulia. 2023. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsourcing PT. X." *Psychopreneur Journal* 8(1):57–66.

Dr. Rahayu, S. E. A. K. M. M. 2020. *Dampak Piutang Macet Bagi Bank Desa*. Jakarta: Nas Media Pustaka.

Fitri, Marliza Ade, Yosi Olivia Riduan, dan Herwan Herwan. 2022. "Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

PT. Telkom Akses Kota Bengkulu." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 10(2):1351–56.

Fitriani, L. K., dan Didik Harjadi. 2025. *Pengantar Manajemen*. Jawa Barat: PT Arr Rad Pratama.

Fortuna, Yoga. 2016. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta." *Jurnal Ekonomi* 18(3):366–75.

Ganapathi, I. Made Devan. 2016. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Ecodemica* 4:125–35.

Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Hendra, Djaja, dan Bhenu Artha. 2023. "Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3(3):11320–30.

Ichsan, Reza Nurul, Nasution Lukman, dan Sinaga Sarman. 2021. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.

Indartini, Mintarti, dan Mutmainah. 2024. *Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. Vol. 14.

Kerdpitak, Chayanan, dan Kittisak Jermsittiparsert. 2020. "The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand." *Systematic Reviews in Pharmacy* 11(2):586–94.

Maslichah,Nur Intan Hidayat, Kadarisman. 2017. "KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 49(1):60–68.

Meutia, Kardinah Indrianna, dan Bintang Narpati. 2021. "Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manifaktur." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 5(1):42.

Munandar, Aji. 2021. "Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik di Lembaga Islam." *Jurnal Tawadhu* 5(1):12–24.

Novianti, Nola, Elli Widia, dan Hedi Heryadi. 2023. "Determinasi Lingkungan

Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang." *Jurnal Dimensi* 12(3):771–85. doi: 10.33373/dms.v12i3.5730.

Oktaviani, Hilin. 2018. "Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 6(3):58–72.

Poulose, Shobitha, dan Sudarsan N. 2014. "Work-Life Balance: a Literature Review." *Strategic Journal of Business & Change Management* 3(2):1–17.

Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian (Ed.1)*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Purwanto, S., S. Supangat, M. Esterina, S. Souhoka, F. Chandra, A. Hariputra, N. N. Annisa, L. O. M. R. A. U. Manarfa, E. Gunawan, M. R. Sulthony, dan others. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Ramdhani, Destry Yayu, dan Dr Rasto. 2021. "Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance)." *Jurnal Manejerial* 20(1):98–106.

Rohmatiah, Ahadiati, Mukti Widodo, dan Mutmainah Mutmainah. 2023. "Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Manajerial* 10(02):215. doi: 10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5453.

Rondonuwu Fenia Annamaria, Rumawas Wehelmina, dan Asaloei Sandra. 2018. "Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(2):30–38.

Sabrina, R. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU press.

Sapar, Jhony Fahrin. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* 6(2):101–7.

Sari, D. P., E. Eliza, R. Purwasih, L. Gustina, C. O. Charli, U. R. Aswin, H.

Sriwijayanti, A. E. Karlinda, dan M. F. Ramadhan. 2023. *Introduksi Aplikasi Komputer Statistik*. Padang: CV. Gita Lentera.

Satriadi, Sami Alex, Sandra Evita, Lastriani Elvi, dan Fatahuddin. 2022. *Pengantar Manajemen*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.

Seto, Agung Anggoro, Wenny Desty Febrian, Muhammad Donal Mon, Fauzie Senoaji, Nurul Kusumawardhani, Indra Rustiawan Rusman, dan Nicholas Simarmata. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.

Sihombing, Nikous Soter, Agam Sinaga, dan Ramdhan Ardi Gumelar. 2023. *Manajemen sumber daya manusia di Era Digital*. Solok: Mafy Media Literasi.

Siswanto, Adil. 2024. *Pengantar Manajemen*. Jawa Timur: Zifatama Jawara.

Sodikin, M., dan Y. Purnomo. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*.

Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner." *Agora* 6(1).

Triyana Muliawati, dan Agus Frianto. 2020. "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur." *Jurnal Ilmu Manajemen* XX(XX):606–20.

Utama, DZahera Mega. 2020. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep Dasar dan Teori*. Jakarta Timur: UNJ PRESS.

Warouw, Christian, S. M. Sumayku, dan Tinneke M. Tumbel. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT BPR Prisma Dana Manado." *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (April):5–24.

Waworuntu, Evi C., Sandra J. R. Kainde, dan Deske W. Mandagi. 2022. "Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review." *Society* 10(2):384–98. doi: 10.33019/society.v10i2.464.

Widodo, Slamet, Festy Ladyani, La Ode Asrianto, Rusdi, Khairunnisa, Sri Maria Puji Lestari, Dian Rachma Wijayanti, Ade Devriany, Abas Hidayat, Dalfian, Sri Nurcahyati, Tessa Sjahriani, Armi, Nurul Widya, dan Rogayah. 2023. *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Bangka Belitung: CV Science Techno Direct.

Wiliandari, Yuli. 2019. "Kepuasan Kerja Karyawan." *Society* 6(2):81–95. doi: 10.20414/society.v6i2.1475.