

HUBUNGAN PERSEPSI *WORK LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPJS KESEHATAN CABANG DENPASAR

Ni Luh Ari Purwantini, Ni Made Sri Nopiyani*

Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Udayana
Jalan P.B. Sudirman, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali 80234

ABSTRAK

Karyawan BPJS Kesehatan memiliki beban kerja yang cukup tinggi. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar. Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan rancangan *cross sectional analitik*. Sampel penelitian adalah sejumlah 57 karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar yang direkrut dengan *total population sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan survei kuesioner menggunakan kuesioner online pada bulan Maret hingga April 2023. Analisis data dilakukan dengan regresi logistik sederhana. Hasil penelitian menunjukkan proporsi karyawan yang memiliki hasil kepuasan kerja baik sebesar 63,2% dan kurang baik sebesar 36,8%. Proporsi karyawan yang mempersepsikan *work life balance* mereka seimbang sebesar 54,4% dan kurang seimbang sebesar 45,6%. Karakteristik usia, jenis kelamin dan status pernikahan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Persepsi *work life balance* berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan (OR=12,75; CI=3,38-47,96; p<0.001). BPJS Kesehatan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan *work life balance* karyawan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : *Work life balance*, kepuasan kerja, sumber daya manusia, BPJS Kesehatan

ABSTRACT

BPJS Kesehatan employees have a fairly high workload. This can affect job satisfaction because it causes an imbalance between work life and employee's personal life. This study aims to determine the association between the perception of work life balance and job satisfaction of BPJS Kesehatan Denpasar Branch employees. This study is an observational study with a cross sectional analytic design. The research sample was a total of 57 employees of BPJS Kesehatan Denpasar Branch who were recruited with total population sampling. Data collection was conducted by questionnaire survey using online questionnaire from March to April 2023. Data analysis was performed using simple logistic regression. The results showed the proportion of employees who had high job satisfaction was 63.2% and low satisfaction was 36.8%. The proportion of employees who perceived their work-life balance as balanced was 54.4% and less balanced was 45.6%. Characteristics of age, sex and marital status were not associated with employee job satisfaction. Perception of work-life balance is associated with employee's job satisfaction (OR=12.75; CI=3.38-47.96; p<0.001). BPJS Kesehatan should develop concerted efforts to optimize employee work-life balance to improve employee's job satisfaction.

Keywords : *Work life balance*, job satisfaction, human resources, BPJS Kesehatan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen krusial dari setiap organisasi karena berfungsi sebagai ujung tombak organisasi (Ratnaningsih & Shabrina, 2019). Sumber daya manusia juga merupakan aset berharga karena akan mengungkapkan sifat dari suatu organisasi serta pencapaian yang didapat oleh

organisasi tersebut (Ningsih & Rijanti, 2021). Salah satu faktor terpenting yang menyebabkan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan bekerja lebih efektif adalah kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Ratnaningsih & Shabrina, 2019).

Kepuasan kerja adalah sejauh mana rasa yang diberikan oleh seseorang yang

*e-mail korespondensi : mdsrinopiyani@gmail.com

menikmati atau tidak menikmati pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya terdiri dari komponen eksternal dan internal. Faktor eksternal yang dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan antara lain kompensasi yang didalamnya termasuk gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima karyawan, kualitas dan kuantitas pekerjaan, beban kerja, gaya kepemimpinan, hubungan dengan sesama rekan kerja sekaligus atasan, keadaan lingkungan kerja serta fasilitas dan peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan serta yang terakhir adalah penilaian dan keadilan dari perusahaan (Maghfiroh, 2021; Nursyianah, 2019; Saripuddin, 2017; Wenno, 2018). Selain faktor eksternal tentunya terdapat pula faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu usia, jenis kelamin, status pernikahan, keluarga, komitmen pribadi, hubungan pertemanan dan fleksibilitas individu dalam menyulap pekerjaan dan kewajiban pribadi sambil mempertahankan keseimbangan pekerjaan kehidupan (*work life balance*) (Saripuddin, 2017; Wenno, 2018).

Work Life Balance didefinisikan sebagai bagaimana seorang individu mengelola dua aspek kehidupan mereka yaitu pekerjaan yang mereka jalani dan kehidupan personal mereka untuk mencapai keseimbangan yang baik. Memiliki *work life balance* akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan demikian, jika kepuasan kerja meningkat maka keadaan *work life balance* karyawan dalam keadaan baik, dan sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka *work life balance* karyawan dalam

keadaan yang juga memburuk (Wenno, 2018). Beberapa studi juga menunjukkan bahwa mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat bermanfaat bagi produktivitas dan pekerjaan karyawan (Alifian & Suwarsi, 2015; Ganapathi, 2016).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dibentuk untuk mengawasi pelaksanaan program asuransi kesehatan. Penelitian terkait dengan masalah keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dalam bidang kesehatan maupun bidang non kesehatan telah cukup banyak dipublikasikan. Sebaliknya, publikasi terkait *work life balance* dan kepuasan kerja di BPJS Kesehatan masih terbatas yaitu di BPJS Kesehatan Cabang Cirebon dan Surakarta (Alifian & Suwarsi, 2015; Hatmoko, 2021).

Menurut temuan sebuah studi, yang dilakukan di BPJS Kesehatan Cabang Pematangsiantar disampaikan bahwa setiap karyawan di BPJS Kesehatan mendapatkan beban kerja yang cukup berat (Silitonga et al., 2021). Fenomena beban kerja karyawan yang tinggi juga ditemukan di BPJS Kesehatan Cabang Denpasar. Adanya beban kerja yang berlebih atau tidak seimbang ini nantinya akan mempengaruhi tidak hanya fisik dan mental dari karyawan itu sendiri tetapi juga bagaimana keseimbangan kehidupan mereka yang pada akhirnya juga menentukan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Silitonga, Lie and Nainggolan, 2021).

Berdasarkan latar belakang diatas, perlu dilakukan penelitian mengenai *work life balance* dan kepuasan kerja, serta hubungan antara kedua variabel tersebut

pada karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Denpasar. Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi serta dasar bagi pengembangan strategi untuk mengoptimalkan work life balance dan kepuasan kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian observasional dengan rancangan *cross sectional analitik* dengan sampel sejumlah 57 orang yang merupakan karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar. Teknik pengambilan sampel yaitu *total population sampling* dengan kriteria inklusi dalam pengambilan sampel adalah mereka berstatus sebagai karyawan aktif serta telah bekerja selama minimal satu tahun dan kriteria eksklusi yaitu tidak bersedia berpartisipasi pada saat penelitian. Penelitian dilakukan pada bulan Maret-April 2023.

Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan dari kuesioner yang diisi secara mandiri (*self administer*) yang diberikan kepada responden. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner digital tertutup tiga bagian yang dibuat dengan *google form*. Bagian pertama merupakan karakteristik sosiodemografi karyawan, bagian kedua merupakan pernyataan kepuasan kerja dan bagian ketiga merupakan pernyataan mengenai *work life balance*. Kuesioner kepuasan kerja diadaptasi dari kuesioner *job descriptive index* (JDI) oleh Smith et al (1969) dan kuesioner *work life balance* diadaptasi dari kuesioner *work life balance scale* (WLBS) oleh Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger and Carlla S. Smith (2002)

dengan skala alternatif jawaban menggunakan skala likert 1-4 yang terdiri dari 1.sangat tidak setuju, 2.tidak setuju, 3.setuju dan 4.sangat setuju.

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang subjek investigasi yaitu karakteristik sosiodemografi, kepuasan kerja serta *work life balance*. Kepuasan kerja dan *work life balance* dikategorikan menjadi 2 yaitu kepuasan kerja akan dikategorikan puas jika nilai mean ≥ 123 dan kurang puas jika nilai mean < 123 . Sedangkan *work life balance* akan dikategorikan seimbang jika nilai mean ≥ 81 dan kurang seimbang jika nilai mean < 81 . Regresi logistik sederhana digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel dependen dan variabel independent.

Penelitian ini sudah dinyatakan laik etik oleh Komisi Etik Universitas Udayana berdasarkan Surat Keterangan Kelaikan Etik Nomor: 2023.01.1.0354, tertanggal 14 Maret 2023.

HASIL

Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 57 orang. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 5.1.

Tabel 5. 1 Distribusi Karakteristik Responden (n=57)

Karakteristik Responden	Frekuensi (orang)	Proporsi (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	13	22,8
Perempuan	44	77,2
Usia (tahun)	30,58 (4,4), 21-39*	
21-30	28	49,1

*e-mail korespondensi : mdsrinopiyani@gmail.com

31-40	29	50,9
Status		
Pernikahan		
Menikah	34	59,6
Belum Menikah	23	40,4
Lama Bekerja (tahun)	6,94 (3,2), 1-12*	
1-10	50	87,7
11-20	7	12,3
Pendidikan Terakhir		
Diploma	5	8,8
Sarjana	52	91,2

*Mean (Standar Deviasi), Minimal-Maksimal

Berdasarkan tabel 5.1 yaitu karakteristik responden, karakteristik jenis kelamin terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 77,2% kemudian, responden terbanyak berada pada rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 50,9%. Hasil uji juga menunjukkan responden dengan status menikah ada sebanyak 59,6% dan responden dengan status belum menikah terdapat sebanyak 40,4%. karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar dengan masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 87,7% sedangkan karyawan dengan masa kerja lebih lama yaitu 11-20 tahun hanya terdapat 12,3%. Berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir ditemukan bahwa mayoritas karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Denpasar memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu S1 yaitu sebanyak 89,5%.

Berikut merupakan data deskriptif dari variabel kepuasan kerja yang diperoleh berdasarkan perhitungan

statistik pada 57 responden yaitu karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar.

Tabel 5. 2 Distribusi Aspek-Aspek Kepuasan Kerja (n=57)

Aspek-Aspek	Frekuensi (orang)	Proporsi (%)
Aspek Kepuasan Kerja		
Pekerjaan Itu Sendiri	21,12 (2,0), 16-24*	
Puas	45	78,9
Kurang Puas	12	21,1
Gaji	16,26 (2,1), 10-20*	
Puas	44	77,2
Kurang Puas	13	22,8
Promosi	19,53 (2,8), 12-24*	
Puas	42	73,7
Kurang Puas	15	25,9
Supervisi	17,72 (1,7), 15-20*	
Puas	47	82,5
Kurang Puas	10	17,5
Rekan Kerja	17,61 (1,7), 14-20*	
Puas	50	87,7
Kurang Puas	7	12,3
Kondisi Kerja	23,98 (2,8), 21-28*	
Puas	47	82,5
Kurang Puas	10	17,5
Total Kepuasan Kerja	123,23 (10,6), 99-136*	
Puas	36	63,2
Kurang Puas	21	36,8

*Mean (Standar Deviasi), Minimal-Maksimal

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 5.2, diketahui bahwa dari semua aspek kepuasan kerja, mayoritas responden merasa puas terhadap penilaian dari aspek kepuasan kerja, yaitu dari aspek rekan kerja diketahui bahwa mayoritas karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Denpasar puas dengan hubungan yang terjalin antara sesama rekan kerja dimana terlihat bahwa hasil yang ditemukan yaitu sebesar 87,7%. Selanjutnya, persepsi karyawan terkait pengawasan atau supervisi menyatakan bahwa sebanyak 82,5% merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan mereka. Aspek kondisi kerja sebanyak 82,5% juga merasa puas dengan situasi kerja mereka saat ini, meskipun masih terdapat 17,5% yang merasa kurang puas. Aspek pekerjaan itu sendiri mendapat nilai kepuasan sebesar 78,9%. Namun terdapat pula sebesar 21,1% yang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Berkaitan dengan gaji mayoritas karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Denpasar merasa puas dengan gaji yang mereka terima selama bekerja yaitu sebesar 77,2%. Berdasarkan persepsi karyawan mengenai promosi ditemukan bahwa sebanyak 73,7% merasa puas dengan peningkatan jenjang karir atau promosi yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan Cabang Denpasar, meskipun tidak menutup bahwa terdapat 25,9% juga merasa kurang puas akan hal tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan kepuasan secara keseluruhan menggunakan analisis deskriptif ditemukan bahwa sebesar 63,2% karyawan BPJS Kesehatan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka dapat dan lakukan

di BPJS Kesehatan Cabang Denpasar, serta masih terdapat sebesar 36,8% yang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka saat ini.

Berikut merupakan data deskriptif dari variabel *work life balance* yang diperoleh berdasarkan perhitungan statistic pada 57 responden yaitu karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar

Tabel 5. 3 Distribusi Work Life Balance Karyawan (n=57)

Aspek	Frekuensi (orang)	Proporsi (%)
<i>Aspek-Aspek Work Life Balance</i>		
<i>Work Interference with Personal Life</i>	23,30 (3,5), 10-28*	
Seimbang	35	61,4
Kurang Seimbang	22	38,6
<i>Personal Life Interference with Work</i>	31,32 (3,4), 25-36*	
Seimbang	34	59,6
Kurang Seimbang	23	40,4
<i>Work/Personal Life Enhancement</i>	27,07 (3,3), 18-32*	
Seimbang	27	47,4
Kurang Seimbang	30	52,6
Total Work Life Balance	81,68 (9,5), 55-96*	
Seimbang	31	54,4
Kurang Seimbang	26	45,6

*Mean (Standar Deviasi), Minimal-Maksimal

*e-mail korespondensi : mdsrinopiyani@gmail.com

Berdasarkan tabel 5.3 hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa mayoritas responden yang merupakan karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar merasa bahwa kehidupan pribadi mereka tidak terganggu oleh tuntutan pekerjaan yang ada, dimana terdapat 61,4% yang merasa demikian. Berdasarkan hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa sebesar 59,6% responden yang merupakan karyawan BPJS Kesehatan merasa bahwa terdapat keterikatan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Berdasarkan hasil analisis deskriptif ditemukan sebesar 47,4% karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar merasa mampu

menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan yang sedang mereka jalani saat ini, namun masih terdapat sebesar 52,6% yang masih merasa kurang seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil perhitungan *work life balance* secara keseluruhan menggunakan analisis deskriptif ditemukan bahwa sebesar 54,4% karyawan BPJS Kesehatan merasa seimbang baik antara kehidupan pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan dan terdapat pula sebesar 45,6% karyawan yang merasa adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang mereka jalani saat ini.

Tabel 5. 4 Distribusi dan Hubungan Variabel dengan Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar (n=57)

Variabel	Puas		Kurang puas		OR	95% CI		p-value
	n	%	n	%		Lower	Upper	
Jenis Kelamin								
Laki-Laki	9	69,2	4	30,8	1,42	0,38	5,33	0,606
Perempuan	27	61,4	17	38,6				
Usia								
21-30	19	67,9	9	32,1	1,49	0,50	4,40	0,471
31-40	17	58,6	12	41,4				
Status Pernikahan								
Menikah	22	64,7	12	35,3	1,18	0,39	3,52	0,768
Belum Menikah	14	60,9	9	39,1				
Work Life Balance								
Seimbang	27	87,1	4	12,9	12,75	3,38	47,96	<0,001
Kurang Seimbang	9	34,6	17	65,4				

Pada tabel 5.4 diketahui bahwa untuk karakteristik sosiodemografi responden yaitu jenis kelamin, usia, dan status pernikahan mendapatkan hasil *p-value* yang lebih dari 0,05 atau $p > 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara karakteristik sosiodemografi responden dengan kepuasan kerja. Namun pada analisis *work life balance* dengan kepuasan kerja diperoleh hasil analisis dengan nilai (OR=12,75; CI=3,38-47,96; $p < 0.001$), dimana hasil nilai ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* merupakan faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar karena dapat dilihat pada nilai 95% CI yang semua hasilnya tidak mencakup angka satu (1) dan nilai *p-value* yaitu $p < 0,05$. Berdasarkan pada hasil regresi logistik yang sudah dilakukan juga dapat disimpulkan bahwa karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar yang mempersepsikan bahwa antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka seimbang memiliki peluang 12,75 kali lebih besar untuk merasa puas dalam pekerjaannya dibandingkan karyawan yang mempersepsikan *work life balancenya* kurang seimbang.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengambil responden yang merupakan karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar dengan jumlah sebanyak 57 orang. Pada karakteristik berdasarkan jenis kelamin ditemukan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan

perempuan dengan nilai sebesar 77,2% dan laki-laki sebanyak 22,8%. Hasil ini sesuai dengan kondisi nyata BPJS Kesehatan Cabang Denpasar dimana karyawan lebih didominasi oleh perempuan.

Pada karakteristik berdasarkan usia ditemukan bahwa mayoritas responden terdiri dari usia 31-40 tahun sebesar 50,9% dan usia 21-30 tahun sebesar 22,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Denpasar terdiri dari usia produktif untuk berkontribusi dalam pekerjaan. Pada karakteristik status pernikahan ditemukan bahwa mayoritas responden memiliki status menikah dengan persentase sebesar 59,6% serta yang belum menikah sebanyak 40,4%. Ini terjadi karena jika dilihat pada karakteristik usia, karyawan BPJS Kesehatan berada pada usia selain produktif dalam bekerja juga produktif dalam hal reproduksi sehingga lebih banyak berada pada status menikah.

Pada karakteristik lama bekerja dalam penelitian ini mayoritas responden dalam penelitian ini sudah bekerja selama 1-10 dengan persentase sebesar 87,7% sedangkan karyawan dengan masa kerja lebih lama yaitu 11-20 tahun sebanyak 12,3%. BPJS Kesehatan ini sendiri baru beroperasi secara resmi tahun 2014 setelah sebelumnya disebut sebagai PT Askes (Persero). Maka dari itu, karyawan yang memiliki waktu bekerja dibawah 10 tahun berarti memulai karir sebagai karyawan BPJS Kesehatan sedangkan karyawan yang memiliki waktu kerja lebih dari 10 tahun berarti memulai karir sebagai karyawan di PT Askes dan

tetap bekerja disana setelah berubah menjadi BPJS Kesehatan Pada tingkat pendidikan ditemukan bahwa karyawan dengan pendidikan S1 cenderung lebih banyak dengan persentase 89,5% lalu disusul dengan pendidikan D3 dengan persentase 8,8% dan karyawan dengan pendidikan S2 sebesar 1,8%. Hal ini terlihat dalam melakukan perekrutan karyawan, BPJS Kesehatan sangat mementingkan latar belakang pendidikan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan subjektif yang dimiliki oleh seseorang selama bekerja. Keadaan kepuasan kerja di BPJS Kesehatan Cabang Denpasar, jika dilihat dari hasil penelitian yaitu mencapai angka 63,2%. Hal ini sejalan dengan sebuah penelitian yang dilakukan di BPJS Kesehatan Surakarta yang mana menyatakan bahwa karyawan BPJS Kesehatan Cabang Surakarta memiliki nilai kepuasan kerja yang tinggi (Hatmoko, 2021). Selain dilihat secara keseluruhan, kepuasan karyawan juga dilihat berdasarkan beberapa aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi oleh atasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa aspek kepuasan kerja dengan nilai tertinggi adalah aspek rekan kerja atau kepuasan karyawan terhadap hubungan dengan sesama rekan kerja dan aspek dengan nilai terendah adalah aspek promosi.

Work life balance merupakan istilah yang diperuntukkan untuk menggambarkan keseimbangan individu antara kehidupan pribadi dan profesionalnya (Sary, 2022). Melihat hasil penelitian yang sudah

dilakukan terkait dengan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja terlihat sebesar 54,4% karyawan merasa merasakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mereka jalani. Hal ini sejalan dengan sebuah penelitian yang menyatakan bahwa dengan adanya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang mereka akan dapat berkontribusi dengan baik dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, selain itu mereka juga dapat menjalankan kehidupan sosialnya dengan baik sambil menikmati waktu bersama teman, keluarga dan lainnya (Endeka et al., 2020). Pada variabel *work life balance* aspek dengan nilai tertinggi merupakan aspek *work interference with personal life* dan aspek yang mendapat nilaiseimbang paling rendah adalah *work/personal life enhancement*.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work life balance* berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar. Karyawan yang mempersepsikan bahwa mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang seimbang memiliki peluang 12,75 kali lebih besar untuk merasakan kepuasan selama bekerja dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian yang menyampaikan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan akan memiliki kepuasan kerja yang baik dibandingkan yang tidak (Rahmawati & Gunawan, 2020). Hasil penelitian lain menyebutkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya apabila suatu perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan maka perlu memperhatikan indikator-indikator dari *work life balance* itu sendiri (Cahyadi & Prastyani, 2020).

Hasil dalam penelitian ini selain menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja, tercantum pula bahwa tidak adanya hubungan dari usia, jenis kelamin dan status pernikahan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar.

Hasil penelitian ini didukung oleh sebuah penelitian yang menyampaikan bahwa secara parsial, usia, jenis kelamin dan status pernikahan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja (Sukur & Susanty, 2022). Hasil ini berbanding terbalik dengan hasil dari sebuah penelitian yang menyebutkan bahwa usia, jenis kelamin dan status pernikahan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di suatu lembaga pendidikan (Lashwaty & Sholihah, 2018).

Work life balance berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar sehingga

merupakan aspek penting yang menentukan kepuasan. Tetapi pada aspek *work life balance* masih terdapat hal-hal yang kurang yaitu karyawan masih kesulitan untuk mempertahankan kehidupan pribadi mereka, karyawan yang masih menahan untuk dapat melakukan aktivitas pribadi karena pekerjaan, karyawan melewatkan melakukan aktivitas pribadi yang penting karena pekerjaan, karyawan yang belum bisa tetap profesional jika terjadi masalah dalam keluarga dan banyak karyawan yang tidak bersedia dipindahkan ke luar kota. Hal lainnya yaitu masih terjadi penurunan performa kerja apabila terjadi konflik dengan keluarga dan beban kerja yang cukup tinggi membuat karyawan sulit untuk bergaul. Pada kepuasan kerja juga masih terdapat hal-hal yang kurang yaitu karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan mereka, kenaikan gaji yang sulit termasuk bonus di luar gaji, promosi yang dilaksanakan tidak teratur dan kesempatan yang tidak sama yang dimiliki karyawan untuk dipromosikan. Hal-hal tersebut kemudian berimplikasi terhadap BPJS Kesehatan Cabang Denpasar sehingga dalam hal ini BPJS Kesehatan Cabang Denpasar harus mengambil langkah strategis untuk mengoptimalkan aspek-aspek tersebut.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah pernyataan yang terlalu banyak yang memungkinkan responden malas untuk mengisi dan cenderung hanya membaca sekilas, adanya kewajiban mencantumkan data pribadi serta terdapat

pernyataan sensitif, terdapat kecenderungan menjawab pernyataan sesuai norma sehingga karyawan akan menjawab dengan hal-hal baik saja. Peneliti dalam mengantisipasi hal ini telah memberikan cukup waktu untuk mengisi kuesioner yaitu selama 1 bulan, serta peneliti juga sudah memberikan informed consent kepada responden dimana dinyatakan bahwa data responden akan bersifat rahasia dan jawaban responden hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian. Keterbatasan lainnya yaitu jumlah sampel yang kecil menyebabkan hasil penelitian ini tidak bisa serta merta digeneralisasikan ke dalam *setting* lain atau generalisasi terbatas, sehingga kemungkinan hanya akan relevan di BPJS Kesehatan Cabang Denpasar.

SIMPULAN

Proporsi karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar yang memiliki hasil kepuasan kerja baik yaitu sebesar 63,2%. Proporsi karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar yang mempersepsikan *work life balance* mereka seimbang yaitu sebesar 54,4%. *Work life balance* berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar.

SARAN

BPJS Kesehatan perlu mengembangkan strategi untuk mengoptimalkan *worklife balance* sehingga kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada BPJS Kesehatan khususnya Cabang Denpasar yang sudah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., Wolor, C.W. and Usman, O. (2021) 'The Effect of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediating Variable', *Oblik i finansi*, 3(3(93)), pp. 97–106. Available at: [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3\(93\)-97-106](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3(93)-97-106).
- Alifian, R. and Suwarsi, S. (2015) 'Pengaruh Work Life Balance dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bpjs Kesehatan Cirebon', *Prosiding Manajemen*, 5(2), pp. 1–9.
- Andarini, T.A. (2020) 'Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RSUD Dr.RM.Soedjarwadi Klaten)'.
- Basuki, A.T. (2017) 'Regresi logistik 1.', *Bahan Ajar Ekonometrika*, (X), pp. 1–29.
- BPJS Kesehatan (2020) *Rekrutmen BPJS Kesehatan*. Available at: <https://rekrutmen.bpjs-kesehatan.go.id/karir/>.
- Cahyadi, L. and Prastyani, D. (2020) 'Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja', *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2). Available at:

- <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>.
- Endeka, R.F., Wehelmina, R. and Tumbel, T. (2020) 'Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu', *Productivity*, 1(5), pp. 436–440.
- Ganapathi, I.M.D. (2016) 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BIO FARMA PERSERO)', *Ecodemica*, IV(1), pp. 125–135.
- Hanggraeni, D. (2012a) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by M.I. Syaebani. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hanggraeni, D. (2012b) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by M.I. Syaebani. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Hatmoko, B. (2021) *Pengaruh Work-life balance, dan Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Kantor Cabang Kota Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Humas (2020) *Sejarah Perjalanan Jaminan Sosial di Indonesia, BPJS Kesehatan*. Available at: bpjs-kesehatan.go.d.
- Hutcheseon (2012) *Work Life Balance*. 1st edn. USA: IEE-USA.
- Inegbedion, H. et al. (2020) 'Heliyon Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations', *Heliyon*, 6(December 2019), p. e03160. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>.
- Judith, J. (2016) 'Influence of Work Life Balance on Job Satisfaction Of', (October).
- Karmawan, B. (2022) 'Penyusunan Rencana Strategis Rumah Sakit Pertamina Jaya Tahun 2017-2022', *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 2(2), pp. 115–126.
- Larasati, S. (2018a) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by H.A. Susanto. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Larasati, S. (2018b) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by H.A. Susanto. Yogyakarta: Deepublish.
- Lashwaty, N.D. and Sholihah, I. (2018) 'Pengaruh Usia, Jenis Pekerjaan, Kompensasi, Kesempatan Pengembangan Karier, dan Lingkungan Kerja Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan - Solo', *Jurnal EKA CIDA*, 3(2), pp. 20–40.
- Lwanga, S.. and Lemeshow, S. (2006) 'Sample size determination in health studies', pp. 55–62.
- Maghfiroh, S.H. (2021) *Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi (Studi Empiris pada PT Surya Mandiri Jaya Sakti) Disusun Oleh : Magelang*.
- Malik, M., Haider, Z. and Hussain, A. (2019) 'Perceived Emotional Intelligence,

- Work Life Balance and Job Satisfaction', *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, 8(2), pp. 80–86. Available at: www.ijpras.com.
- Munro, Z. (2015) 'Work-Life Balance, Job Satisfaction and Turnover Intention Amongst Information Technology Employees', (November).
- Ningsih, S. and Rijanti, T. (2021) 'Pengaruh kepribadian, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja The influence of personality, work-life balance, and organizational culture on job satisfaction', *Jurnal Manajemen*, 13(2), pp. 315–323.
- Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat (2017) 'Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), pp. 60–68
- Nurbahar, R. (2015) 'Kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) cabang Kebumen', *Skripsi*, p. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Y.
- Nursyianah, S. (2019) *Hubungan Antara Work-Life Balance dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan*. Universitas Negeri Jakarta.
- Qodrizana, D.L. (2018) *Pengaruh Work-Life Balance*. Universitas Brawijaya.
- Rahmawati, Z. and Gunawan, J. (2020) 'Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial', *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8(2), pp. 3–8. Available at: <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>.
- Ratnaningsih, I.Z. and Shabrina, D. (2019) 'Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Pertani (Persero)', *Jurnal Empati*, 8(1), pp. 27–33.
- Rondonuwu, fenia annamaria, Rumawas, W. and Asaloei, S. (2018) 'Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), pp. 30–38.
- Rwehumbiza, K., Hyun, E. and Rhee, S. (2019) 'Multi-level Sources of Work-Life Balance: Evidence from the', 15(6), pp. 79–103.
- Santosa, S. (2016) 'Rancangan Penelitian', pp. 43–60.
- Saripuddin, J. (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*. Medan.
- Sary, E.K. (2022) *Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja Pada Sales Perempuan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Silitonga, D.N., Lie, D. and Nainggolan, N.T. (2021) 'Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)', *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1), pp. 93–101.

- Sitanggang, P.H. and Ikhrum W, M.A.D. (2021) *Stres Kerja (Studi pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur)*. Universitas Brawijaya.
- Sukur, M.I.S. and Susanty, A.I. (2022) 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen)', *Jurnal Manajemen*, 9(3), pp. 2016–2022.
- Susan, E. (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), pp. 952–962.
- Sutrisno (2015) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 12, pp. 13–22.
- Syed, A. (2014) 'The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees', (September 2015). Available at: <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5667>.
- Wenno, M.W. (2018) 'Hubungan Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon', *Jurnal Maneksi*, 7(1).
- Yadav, R.K. and Dabhade, N. (2014) 'Work Life Balance and Job Satisfaction among the Working Women of Banking and Education Sector – A Comparative Study', 21, pp. 181–201. Available at: <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.21.181>.
- Yanti, R.D. (2017) *Pengaruh beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan bpjs kesehatan kcu medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara