



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG
SETIABUDI JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Nur' Aini

1502025193

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI STRATA SATU AKUNTANSI
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG
SETIABUDI JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Nur'Aini

1502025193

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI STRATA SATU AKUNTANSI
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SETIABUDI JAKARTA SELATAN”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 18 November 2019
Yang Menyatakan,



(Nur'Aini)
NIM 1502025193

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH WORK-LIFE BALANCE
DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN**

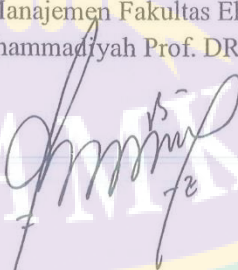
NAMA : **NUR'AINI**
NIM : **1502025193**
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**
TAHUN AKADEMIK : **2015**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM	
Pembimbing II	Edi Setiawan, SE., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Hal:

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG SETIABUDI JAKARTA SELATAN**

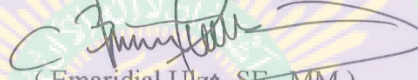
Yang disusun oleh :
Nur'aini
1502025193

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA

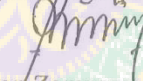
Pada tanggal: 18 November 2019

Tim Penguji :


Ketua, merangkap anggota :


(Emaridial Ulza, SE., MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM.)

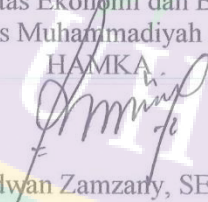
Anggota :



(Budi Permana Yusuf, SE., MM.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA


(Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM.)


(Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., MM.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama : Nur'Aini
NIM : 1502025193
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SETIABUDI JAKARTA SELATAN”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 18.....11..... 2019
Yang Menyatakan,


(Nur'Aini)

ABSTRAK

Nur'aini (1502025193)

Pengaruh *Work-life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Setiabudi Jakarta Selatan

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata kunci: *Work-lifeBalance*, Pengembangan Karir, Kepuasan karyawan

Perusahaan diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memadai, yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mampu menghadapi persaingan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan. *Work-Life Balance* dan pengembangan karir sebagai variabel bebas. Adapun kepuasan karyawan sebagai variabel terikat. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan data primer dan data sekunder yang disebarkan kepada 83 responden. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan. Secara parsial, *work-life balance* dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

Nur'aini (1502025193)

the effect of work-life balance and career development on employee satisfaction at BPJS Ketenagakerjaan Cabang Setiabudi Jakarta Selatan

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta

Keywords: Work-life balance, career development, employee satisfaction.

Companies need adequate human resources (HR), which are in accordance with the requirements in the company to achieve company goals and be able to face competition. This study was conducted to determine the effect of Work-Life Balance and career development on employee satisfaction at the BPJS Employment branch of Setiabudi, South Jakarta. Work-Life Balance and career development as an independent variable. The employee satisfaction as the dependent variable. This type of research uses quantitative methods. The data used were primary and secondary data distributed to 83 respondents. The sample collection technique uses non-probability sampling. The results of this study indicate that Work-Life Balance and career development simultaneously influence employee satisfaction. Partially, work-life balance and career development significantly influence employee job satisfaction.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Achmad Nur dan Ibu Suripti selaku orang yang selalu memberikan doa, nasihat, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputo, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.


5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Edi Setiawan, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Jajaran BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan yang telah membantu memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam pengumpulan data skripsi.
9. Nur'fiqriansyah dan Nur'akhdansyah yang senantiasa membantu moril maupun materil dalam pembuatan skripsi.
10. Triastuti dan Muhammad Ilham Linardho selaku orang tersayang yang selalu mendukung saya untuk terus berjuang mengerjakan skripsi.
11. Nellyana, Novella Nurfajri, Rosy Puji Astuti, Dea Aulia Amanah, Mitha Apriliyanti, Novia Maharani, Zahra Awalia, Farrach Fresty, Liza Aprilianti, Lusiana Pratiwi, Zhiella Safila, Marsilla, Hanavia Nurpadilah, dan teman-teman kelas B Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA yang selalu memberikan motivasi, semangat, serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini

12. Khairunida, Ayun Nurilliyin Makmur, Larasati, Dinda Anjani, Firda Hanifa, Nasya Khiyarillah, Mela Fauziah (Pejuang Skripsi) yang sudah membantu dan menyemangati saya untuk mengerjakan skripsi.
13. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing, terima kasih telah memberikan motivasi dan dukungannya.
14. Teman-teman mahasiswa lainnya yang diluar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 18 Agustus 2019


Nur'Aini

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka	22
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.2.2.1 Definisi Sumber Daya Manusia.....	22
2.2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-life Balance</i>)	23
2.2.3.1 Definisi <i>Work-life Balance</i>	23

2.2.3.2	<i>Dimensi Work-life Balance</i>	24
2.2.3.3	<i>Indikator Work-life Balance</i>	26
2.2.3.4	<i>Faktor-Faktor yang mempengaruhi Work-life Balance</i>	27
2.2.3.5	<i>Manfaat Work-life Balance</i>	29
2.2.3	<i>Pengembangan Karir</i>	30
2.2.3.1	<i>Definisi Pengembangan Karir</i>	30
2.2.3.2	<i>Tujuan Pengembangan Karir</i>	31
2.2.3.3	<i>Model Pengembangan Karir</i>	33
2.2.3.4	<i>Dimensi Pengembangan Karir</i>	34
2.2.3.5	<i>Indikator Pengembangan Karir</i>	35
2.2.3.6	<i>Tujuan Pengembangan Karir</i>	35
2.2.3.7	<i>Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir</i>	36
2.2.3.8	<i>Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir</i>	37
2.2.4	<i>Kepuasan karyawan</i>	38
2.2.4.1	<i>Definisi Kepuasan Kerja</i>	38
2.2.4.2	<i>Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja</i>	39
2.2.4.3	<i>Variabel- Variabel Kepuasan Kerja</i>	40
2.2.4.4	<i>Dimensi Kepuasan Kerja</i>	42
2.2.4.5	<i>Indikator Kepuasan Kerja</i>	43
2.2.4.6	<i>Dampak Ketidakpuasan Kerja</i>	43
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	44
2.3.1	<i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan</i>	44
2.3.2	<i>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	45
2.3.3	<i>Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja</i>	45
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	48
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	49
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	51
3.3.1	<i>Populasi</i>	51
3.3.2	<i>Sampel</i>	51

3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.4.1 Tempat dan Waktu Pengumpulan Data.....	52
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	54
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	55
3.5.2 Uji Kualitas Instrumen.....	55
3.5.2.1 Uji Validitas.....	55
3.5.2.2 Uji Reliabilitas.....	56
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
3.5.4.1 Analisi Koefisien Korelasi.....	61
3.5.4.2 Pengujian Hipotesis.....	62
3.5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	66
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	66
4.1.2 Visi, Misi dan Nilai BPJS Ketenagakerjaan.....	68
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	70
4.1.4 Gambaran Umum Karyawan BPJS Ketenagakerjaan.....	72
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	77
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	77
4.2.1.1 Uji Validitas.....	77
4.2.1.2 Uji Reabilitas.....	79
4.2.1.3 Analisis Per Variabel.....	80
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	101
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	107
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	107
4.4.2 Koefisien Korelasi.....	108
4.4.3 Uji Statistik T.....	110
4.4.4 Uji Statistik F.....	111
4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	112

4.5 Pembahasan Umum.....	113
--------------------------	-----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

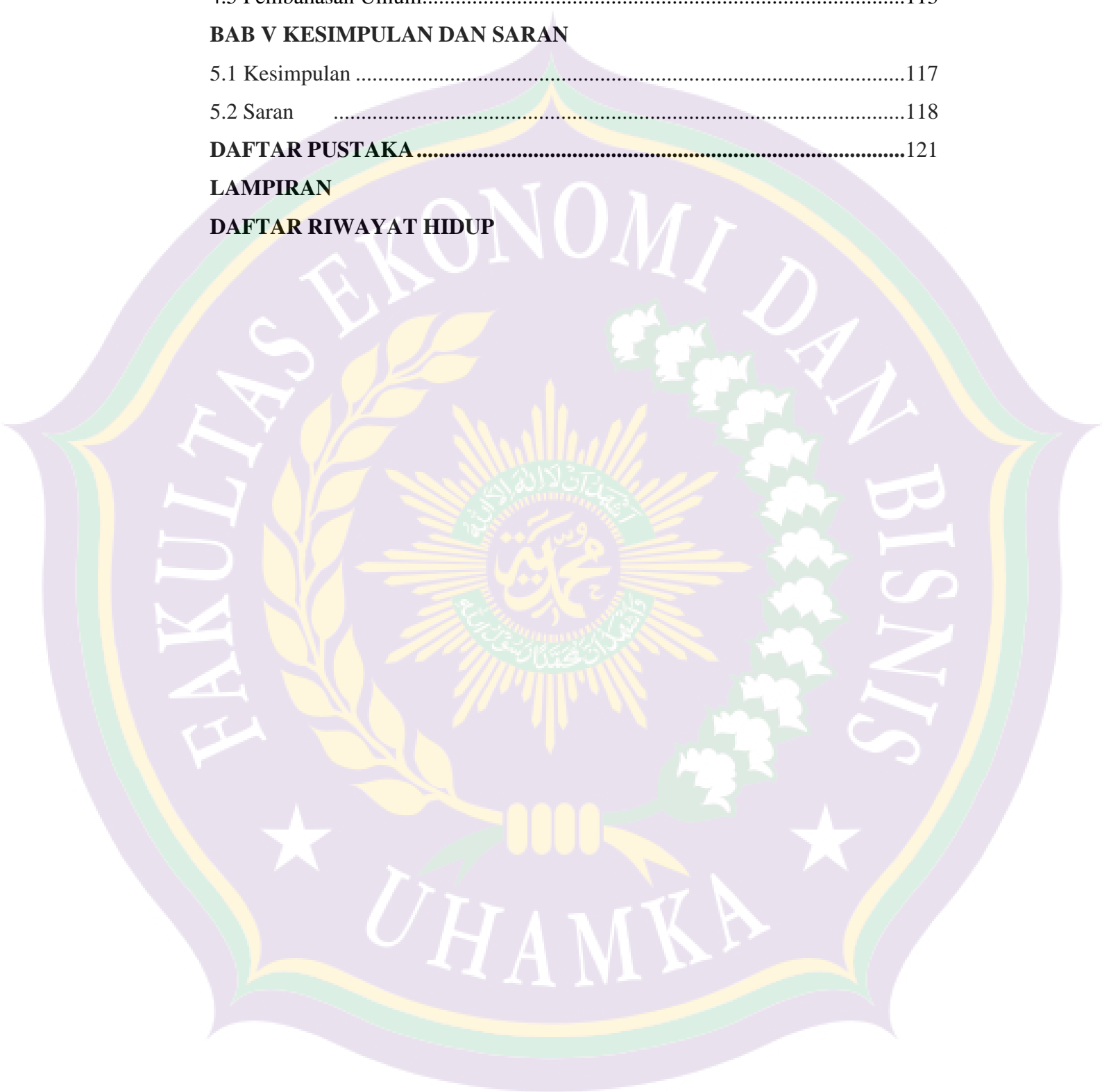
5.1 Kesimpulan	117
----------------------	-----

5.2 Saran	118
-----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA	121
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	16
2.	Operasional Variabel Penelitian.....	50
3.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	54
4.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	60
5.	Kriteria Koefisien Korelasi	62
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	73
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	74
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kepuasan	75
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	76
13.	Uji Validitas <i>Work-life Balance</i>	77
14.	Uji Validitas Pengembangan Karir	78
15.	Uji Validitas Kepuasan Karyawan.....	78
16.	Hasil Uji Reabilitas	79
17.	Hasil Statistik Deskriptif	80
18.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan	81
19.	Saya memiliki waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman yang memadai	81

20.	Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi .	82
21.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik.....	82
22.	Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.....	83
23.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu	84
24.	Tugas yang dibebankan kepada saya sekarang ini menyenangkan.....	84
25.	Saya merasa tenang dengan lingkungan kerja saya.....	85
26.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan.....	85
27.	Saya senantiasa dapat melakukan interaksi sosial diluar pekerjaan dengan baik	86
28.	Perusahaan memberikan program pelatihan yang bermanfaat untuk kehidupan pribadi saya.....	87
29.	Variabel <i>Work-life Balance</i>	88
30.	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam pengembangan karir	89
31.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas dengan efisien	90
32.	Saya mempunyai relasi kerja yang baik untuk kesempatan pengembangan karir	90
33.	Saya bisa meningkatkan karir apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan.....	91
34.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang sama setiap karyawan	91
35.	Perusahaan sangat menghargai setiap karyawan yang berprestasi	92
36.	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk melanjutkan pendidikan.....	93

37.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk setiap karyawan dalam pengembangan karir	93
38.	Variabel Pengembangan Karir	94
39.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya	95
40.	Perusahaan senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki	96
41.	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya	96
42.	Atasan bisa menjadi teladan dalam menjalankan pekerjaan	97
43.	Dalam hubungan kerja, rekan kerja menerapkan prinsip keterbukaan terhadap saya	98
44.	Sistem promosi jabatan dilakukan secara terbuka dan adil bagi seluruh karyawan	98
45.	Variabel kepuasan karyawan	99
46.	Hasil uji Normalitas	100
47.	Hasil uji Multikolinearitas	102
48.	Hasil uji Glejser	104
49.	Hasil uji Autokorelasi	105
50.	Hasil Koefisien korelasi parsial	109
51.	Hasil Koefisien korelasi parsial	109
52.	Hasil uji T	110
53.	Hasil uji F	111
54.	Hasil uji Koefisien Determinasi	112

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	46
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	71
3.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	101
4.	Grafik Uji Heteroskedastisitas	103

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/33
2.	Data Kuesioner.....	5/33
3.	Output Data SPSS	11/33
4.	Tabel r (df = 1-90).....	24/33
5.	Tabel t (df =70-100)	25/33
6.	Tabel f (70-100)	26/33
7.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi	27/33
8.	Surat Tugas.....	28/33
9.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	29/33
10.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	30/33
11.	Surat Riset	31/33
12.	Daftar Riwayat Hidup	32/33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memadai, untuk mencapai tujuan perusahaan dan mampu menghadapi persaingan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, agar memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik, kompeten, profesional, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Perusahaan sudah semestinya untuk memperhatikan kesejahteraan kehidupan karyawan itu sendiri karena karyawan merupakan sebuah aset bagi perusahaan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif maka perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan yang puas akan berpengaruh positif bagi perusahaan. Semakin puas seorang karyawan bekerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin tidak puas karyawan bekerja semakin menurun juga kinerjanya. (Qodrizana, 2018: 11)

Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, Budiarti (2015). Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek

keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, termasuk keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan pengembangan karir.

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Setiabudi. Perusahaan ini bergerak dibidang asuransi dengan sebuah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Setiabudi memiliki pencapaian kinerja yang sudah baik pada setiap tahunnya. Namun ada beberapa kekurangan yang menghambat kinerja karyawannya yang disebabkan karena kurangnya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Menurut data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan mencatat, pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan mencapai 123.041 kasus, sementara sepanjang 2018 mencapai 173.105 kasus dengan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebesar Rp 1,2 triliun (Data BPJS Ketenagakerjaan). Hal itu menyebabkan banyaknya pengajuan klaim jaminan kecelakaan kerja terhadap BPJS Ketenagakerjaan di cabang Setiabudi Jakarta Selatan, sehingga membuat beban kerja karyawan semakin meningkat.

Diketahui bahwa sistem dari perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Setiabudi masih belum menyadari pentingnya *work-life balance*. *Work-life balance* bagian dari keseimbangan kehidupan kerja yang harus dilakukan dengan memprioritaskan antara kerja (karir dan ambisi) dan gaya hidup (kesehatan,

kesenangan, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual) (Fapohunda, 2014: 72).

Salah satu masalah pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi ini adalah tingginya beban kerja dan jam kerja yang diberikan perusahaan untuk memenuhi target perusahaan, membuat para pekerja terlalu memforsir dan fokus untuk bekerja. Para pekerja pada umumnya jam kerja adalah 8 jam dalam sehari. Namun *deadline* tugas yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan harus berkerja lebih dari 8 jam dalam sehari, seperti misalnya target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus kerja lembur (*overtime*), rapat kerja hingga larut malam, pergi ke luar kota sampai larut malam bahkan bekerja di hari sabtu.

Berdasarkan dari wawancara dengan karyawan BPJS Ketenagakerjaan , yang bernama Hafiz (2019) karyawan diharuskan mencari nasabah baru untuk mengikuti program asuransi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Setiabudi Jakarta Selatan yang dimana jumlah targetnya harus tercapai dengan waktu pencarian yang tidak terlalu lama. Hal tersebut menyebabkan para pekerja akan terlalu lelah sehingga ketika di rumah tidak banyak yang bisa dilakukan dan membuat kehilangan waktu yang berhubungan dengan orang lain ataupun dengan keluarga. Saat memiliki waktu senggang, para pekerja akan lebih memilih beristirahat di rumah untuk mengembalikan energi. Padatnya jam kerja dan beban pekerjaan ini pun membuat para pekerja kehilangan waktu untuk melakukan hobi atau kegemarannya dan mengakibatkan menurunnya rasa kepuasan dalam bekerja dan mengesampingkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Perusahaan atau organisasi yang baik seharusnya dapat menyadari bahwa kewajiban mereka adalah memastikan karyawan tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau meningkatnya masalah kesehatan dan stres kerja yang dapat berdampak pada menurunnya moral karyawan, rendahnya produktivitas dan berkurangnya kepuasan kerja, Mariati (2013). Dengan demikian baik buruknya *work-life balance* yang dirasakan karyawan akan berdampak terhadap kepuasan kerja

Selain *work-life balance*, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pengembangan karir.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap HRD BPJS Ketenagakerjaan Cabang Setiabudi Tuti (2019) bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Setiabudi mempunyai beberapa program pengembangan karir antara lain kegiatan pendidikan dan pelatihan. Promosi jabatan bagi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakart diputuskan dari BPJS Ketenagakerjaan pusat. Program karir lainnya di BPJS Ketenagakerjaan adalah *Officer Development Program* yang lebih dikenal dengan ODP. ODP adalah sistem perekrutan karyawan dengan persyaratan-persyaratan tertentu yang memiliki klasifikasi khusus dimana nantinya para calon karyawan yang lolos proses seleksi akan mengikuti pelatihan/training selama kurang lebih 1 tahun sampai resmi menjadi karyawan baru dengan jabatan tertentu bagi karyawan, promosi jabatan bagi karyawan dan mutasi karyawan.

Pramita (2015) mengungkapkan bahwa dengan adanya program pengembangan karir, dapat meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk dapat lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal

kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa kepuasan seseorang akan timbul apabila pengembangan karir di sebuah perusahaan sudah ada bersifat adil dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Tetapi untuk pengembangan karir di BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi belum maksimal, dikarenakan pengembangan karir ini berdasarkan nilai kinerja karyawan. Masih banyak karyawan yang dianggap baik tetapi kenyataannya belum sesuai dengan hasil kinerja setiap harinya, Danang (2019). Hal tersebut terjadi karena pengembangan karir karyawan masih dilakukan secara terbatas dimana informasi yang di berikan juga masih di seputar orang yang di kenal saja dan mengakibatkan motivasi untuk karyawan laninnya menjadi enggan dan pesimis.

Penelitian di Indonesia menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, Hal ini didukung oleh berbagai penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Asepta & Maruno (2017), Ganapathi (2016) dan Utomo (2014). Semakin meningkatnya *work-life balance* mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja secara nyata.

Menurut hasil penelitian oleh Redwood di Inggris mengemukakan bahwa perusahaan yang mengusahakan karyawan untuk memiliki *work-life balance* akan menghasilkan pendapatan tahunan 20% lebih baik dari pada perusahaan yang tidak mendorong keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. 60% responden mengaku tidak memiliki pengembangan karir, 54% disebabkan karena karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakangnya, 53% menyatakan bahwa karyawan tidak puas dengan karakter atasannya, (Asepta & Maruno,2017: 82). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Evangelista dan Lim, Rocafor, dkk

(2014) ditemukan hasil bahwa tidak terdapat hubungan *Work-life Balance* dan pengembangan karir dengan kepuasan karyawan pada pegawai perempuan maupun laki-laki, karena adanya faktor lain kebijakan dalam organisasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi lebih berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan adanya persepsi pegawai bahwa tujuan bekerja untuk mendapatkan sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Setiabudi yang berlokasi di Jakarta Selatan terhadap kepuasan karyawan, maka penulis memberikan judul penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Setiabudi Jakarta Selatan”

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengambil permasalahan sebagai berikut :

1. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan
3. Kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* dan pengembangan karir di BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis menyusun batasan masalah agar peneliti bisa terfokus dari inti permasalahan, yaitu pada *work-life balance* (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan karyawan (Y). Tempat penelitian yang berlokasi di BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka peneliti menetapkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan ?
2. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan ?
3. Adakah pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan ?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan karyawan terhadap *work-life balance* dan pengembangan karir di BPJS Ketenagakerjaan cabang Setiabudi Jakarta Selatan.

1.3 Manfaat Penelitian

Hasil dari peneliti ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja.
- 2) Dalam hal ini adalah peneliti mendapatkan pengetahuan dan wawasan dibidang sumber daya manusia.
- 3) Mendapatkan data perusahaan guna untuk mengevaluasi *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan yang telah diberikan.
- 4) Menambah motivasi untuk menjadi sumber daya manusia berkualitas yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja.

2. Manfaat Praktis

1) Peneliti

Manfaat untuk peneliti adalah untuk pengembangan profesi dan karir dimasa mendatang, untuk memberikan sumbangan ilmu yang bisa dijadikan bahan pembelajaran, dan sebagai sarana menyampaikan opini terhadap *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan.

2) Akademik

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam teori sumber daya manusia dengan praktek sesungguhnya.

3) Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan untuk dijadikan sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah khususnya pada *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. *Work Life Balance Index Among Technician*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5(3), 327-333.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asepta, UY, & Maruno, SHP (2017). Analisis pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11 (2), 77-85.
- Data BPJS Ketenagakerjaan Cabang Setiabudi Jakarta Selatan (2019)
- Edr, S. W. (2018). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru (Studi pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu).
- Evangelista, M., Lim, E., Rocafor, s., & Teh, G. (2014) *Worklife balance and organizational commitment of generation y employees*. Theses. Retrieved from <http://www.slideshare.net/guesta4bb5b/worklife-balance-andorganizational-commitment-of-generation-y-employees> (26-april-2019)
- Fapohunda, T. (2014). An exploration of the effect of work life balance oproductivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 71-89
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarian dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasan, NABBH, & Teng, LS (2017). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja di antara Orang Dewasa yang Bekerja di Malaysia: Peran Gender dan Ras sebagai Moderator. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 5 (1), 21
- Intan, Maslichah Nur dan Kadarisman Hidayat. (2016). Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). Malang : Universitas Brawijaya.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Katidjan, PS, Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* , 7 (3).
- Kurniawan, K. A. (2015). Pengaruh Tingkat *Work-Life Balance* Terhadap Tingkat Kepuasan kerja Pada Perawat Rumah Sakit (*Doctoral dissertation*, UAJY).
- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global. *Agora*, 3(2), 115-120.
- Lyness, K.S., & Judiesch, M.K. (2014) *Gender Egaliterism and work-life balance for manager: multisources perspective in 36 countries*, 63 (1), 96 – 129.
- Mandala, D. S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan.
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mariati. 2014. Pengaruh *Work-Life Balance dan Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja (pada perusahaan pengadaan alat kesehatan dan perlengkapan rumah sakit yang berlokasi di Jakarta Timur). Thesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Noor Amalina Bt Bani Hasan dan Lee Su Teng, "Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja di antara Orang Dewasa yang Bekerja di Malaysia: Peran Gender dan Ras sebagai Moderator," *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemenvol. 5*, tidak. 1, hlm. 18-24, 2017
- Noor, Juliansyah. (2013). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2014). Hubungan antara kerja / keseimbangan hidup dan komitmen pada organisasi perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia* , 1-19.
- Parimita, W., Laysa, A.A.W., & Agung, W.H. (2015). "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. (6) 1. 326-351.
- Priansa, D.J. (2014) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung:Alfabeta

- Qodrizana, D. L., & Al Musadieq, M. (2018). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1).
- Rachmawati, A. (2018). Pengaruh pengembangan karir, kompetensi komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Anda Surabaya. *Branchmarck*, 3(3).
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada karyawan PT. Asuransi jiwa Gerenali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53-63.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi 2. Jakarta ; PT Raja Grafindo Perkasa
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi ke – 3. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Runtukahu, G. M., & Rumokoy, F. S. (2018). *Analysis The Role of Work-Life Balance Towards Employee Engagement In PT. Tirta Investama Airmadidi*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Salolomo, B., & Agbaeze, E. (2019). *Effect of work-life balance on performance of money deposit banks in south-south Nigeria*. *Management Science Letters*, 9(4), 535-548.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Rineka Cipta, Jakarta, 2014)
- Suwati, S., Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2016). *Influence of motivation work, career development and cultural organization on the job satisfaction and*

- implications on the performance of employees (Case on Babinminvetcaddam IV/Diponegoro). Journal of Management, 2(2).*
- Tantowi, A., Laila, R.S., & Rini, R. (2016). “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Turnover Intention pada Pelaut di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin”. Banjarmasin: *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(1), 11-21.
- Uhamka FEB. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
- Umartiwi, R. (2017). Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT. X (*Doctoral dissertation*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Utomo, D. B., & Darmastuti, I. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Grasia Semarang) (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, M. (2017). Pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan. JKBM (*Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*), 3(2), 123-130.
- Zulkarnain, C. J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Bappelitbang Kota Bandung (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).