E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2616-2627
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan: Peran *Work Life Balance* dan Beban Kerja di Puskesmas Busungbiu 1

Komang Viona Sri Kandi[1], Made Amanda Dewanti[2]

[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha
e-mail: viona.sri@student.undiksha.ac.id[1], amanda.dewanti@undiksha.ac.id[2]

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang memengaruhi kualitas pelayanan dan kinerja tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Tingkat kepuasan kerja yang baik dapat mendorong tenaga kesehatan bekerja lebih optimal, sedangkan kepuasan kerja yang rendah berpotensi menurunkan motivasi dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. *Work life balance* dan beban kerja merupakan beberapa faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Busungbiu 1, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan populasi sebanyak 36 tenaga kesehatan. Seluruh populasi dijadikan responden penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang didahului dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *work life balance* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) beban kerja terbukti berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja; dan (3) pengujian terhadap kedua variabel secara bersama-sama membuktikan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Busungbiu 1. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang semakin tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Work Life Balance

Abstract

Job satisfaction is one of the factors that influence the quality of service and the performance of healthcare workers in carrying out their duties. A high level of job satisfaction can encourage healthcare workers to perform at their best, whereas low job satisfaction has the potential to reduce motivation and the quality of service provided to the public. Work-life balance and workload are some of the factors suspected to influence healthcare workers' job satisfaction. This study aims to analyze the influence of work-life balance and workload on

the job satisfaction of healthcare workers at the Busungbiu 1 Community Health Center, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative causal approach with a population of 36 healthcare workers. The entire population was included as study respondents using a saturation sampling technique. Data collection was conducted through the distribution of a questionnaire that had passed validity and reliability tests. The data were analyzed using multiple linear regression preceded by classical assumption tests. The results of the study indicate that (1) work-life balance has a significant positive effect on job satisfaction; (2) workload has a significant negative effect on job satisfaction; and (3) testing these two variables together confirms a significant effect on the job satisfaction of healthcare workers at the Busungbiu 1 Community Health Center. The research findings indicate that improving the balance between work and personal life can increase job satisfaction, whereas a higher workload tends to decrease the job satisfaction of public health center staff.

Keywords : Workload, Job Satisfaction, And Work-Life Balance

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah diwujudkan apabila didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kemampuan, dan tanggung jawab yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Hidayat dan Anwar, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat mendorong peningkatan kemampuan individu serta mendukung perkembangan organisasi. Seiring dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia, kinerja organisasi juga cenderung mengalami peningkatan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara lebih efektif (Supriatal, 2026).

Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan primer memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan pembangunan kesehatan di Indonesia. Keberhasilan berbagai program kesehatan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Puskesmas Busungbiu 1 merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat di Kecamatan Busungbiu. Puskesmas ini menyelenggarakan pelayanan selama 24 jam dengan sistem kerja bergilir *(shift)* untuk mendukung kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat.

Pelayanan kesehatan di Puskesmas Busungbiu 1 didukung oleh 45 pegawai yang terdiri atas tenaga kesehatan dan tenaga pendukung administrasi. Sebagian besar pegawai merupakan tenaga kesehatan yang bertugas memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, mencakup dokter, perawat, bidan, apoteker, tenaga laboratorium, sanitarian, tenaga rekam medis, nutrisionis, dan penyuluh kesehatan. Pegawai Puskesmas Busungbiu 1 terdiri atas 39 aparatur sipil negara (ASN) dan 6 pegawai kontrak. Ketersediaan sumber daya manusia tersebut memungkinkan pelayanan kesehatan dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Busungbiu 1.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ningmabin dan Adi (2022)

menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan pencapaian kinerja organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, komitmen dan semangat kerja yang lebih baik sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal. Bagi instansi pelayanan kesehatan seperti puskesmas, kepuasan kerja tenaga kesehatan perlu mendapat perhatian karena berkaitan dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Hasil observasi dan wawancara awal dengan tenaga kesehatan Puskesmas Busungbiu 1 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja belum sepenuhnya optimal. Tenaga kesehatan dihadapkan pada tuntutan pelayanan yang cukup tinggi seiring dengan banyaknya pasien yang harus dilayani setiap hari. Aktivitas pelayanan yang berlangsung secara berkelanjutan memerlukan kesiapan fisik dan mental dalam menjalankan tugas. Beberapa tenaga kesehatan mengungkapkan adanya rasa lelah dan kejenuhan akibat beban pekerjaan yang dijalani. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya motivasi dan konsentrasi kerja pada waktu tertentu.

Tuntutan pelayanan kesehatan yang berlangsung setiap hari menuntut tenaga kesehatan untuk mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Keseimbangan tersebut menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan. Sholeha dan Alifia (2025) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara kedua peran tersebut cenderung lebih mudah mengelola waktu, mengurangi konflik peran, dan menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan Puskesmas Busungbiu 1 mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penerapan sistem kerja bergilir *(shift)* pada layanan 24 jam membantu tenaga kesehatan mengatur waktu kerja dan waktu bersama keluarga dengan cukup baik. Sebagian responden menyatakan masih memiliki kesempatan untuk menjalankan aktivitas di luar pekerjaan meskipun terdapat tuntutan pelayanan yang cukup tinggi. Akan tetapi, beberapa tenaga kesehatan mengaku masih membawa pekerjaan yang belum selesai untuk dikerjakan di rumah sehingga waktu pribadi berkurang.

Hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan *work life balance* dan kepuasan kerja masih menunjukkan temuan yang beragam. Priharti et al., (2025) dan Putri et al., (2025) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, Amalia et al., (2025) serta Maharani et al., (2023) melaporkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks dan objek penelitian yang berbeda.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang diduga memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang melebihi kemampuan atau kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis yang berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Yulita et al., (2024) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang dirasakan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sejalan dengan itu, Indriani et al., (2023) menyatakan bahwa beban kerja

mencerminkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Peningkatan beban kerja berpotensi memengaruhi produktivitas serta tingkat kepuasan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan tenaga kesehatan Puskesmas Busungbiu 1 masih berada dalam kategori yang dapat dikelola dengan baik. Sebagian besar tenaga kesehatan menyatakan mampu memenuhi target pelayanan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pembagian tugas yang jelas serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai turut mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja masih menunjukkan temuan yang beragam. Rahayu et al., (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan Fadilla & Assyofa (2022) dan Sunanda et al., (2025) melaporkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Di sisi lain, Hermingsih & Purwanti (2020) memperoleh hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan uraian permasalahan dan perbedaan temuan pada penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Busungbiu 1, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *work life balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Puskesmas Busungbiu 1 dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan melalui pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja yang lebih baik.

METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif kausal untuk menguji pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Busungbiu 1. Seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Busungbiu 1 dijadikan populasi penelitian. Karena jumlah populasi hanya 36 orang, seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan setiap item mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Tahap analisis diawali dengan pengujian asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja diukur melalui koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model regresi terlebih dahulu dievaluasi melalui uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model yang digunakan. Tahap awal pengujian dilakukan dengan uji normalitas yang bertujuan untuk menilai apakah residual pada model regresi mengikuti distribusi normal. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Banyaknya Sampel (N)	36
Standar Deviasi	1.29969
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Tabel 1 menunjukkan nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut berada di atas taraf signifikansi 0,05 sehingga residual penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal. Setelah pengujian normalitas terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antarvariabel independen dalam model penelitian. Hasil pengujian multikolinearitas selanjutnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	*Tolerance*	*VIF*	Keterangan
Work life balance Beban kerja	0,951	1,051	Bebas multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2 menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,951 dan nilai VIF sebesar 1,051 untuk seluruh variabel independen. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, analisis dapat dilanjutkan pada pengujian heteroskedastisitas yang hasilnya disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	*t*	*Sig.*	Keterangan
Work life balance	1,224	0,230	Bebas heteroskedastisitas
Beban kerja	1,242	0,223	

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,230, sedangkan variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,223. Seluruh nilai signifikansi berada di atas 0,05 sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan menggunakan regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja serta mengukur besarnya pengaruh yang diberikan. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 4 dan digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Beta	t	Sig.
(Constant)	17.880	6,483	0,000
Work life balance	0,804	4,045	0,000
Beban kerja	-0,591	-3,631	0,001

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4, nilai konstanta sebesar 17,880. Koefisien regresi *work life balance* sebesar 0,804 dengan nilai signifikansi 0,000 mengindikasikan bahwa peningkatan *work life balance* cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,591 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai tersebut menunjukkan peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan kepuasan kerja.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja secara parsial. Hasil uji t selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terhadap hipotesis penelitian. Ringkasan hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Work life balance	0,804	4,045	2,034	0,000
Beban kerja	-0,591	-3,631	2,034	0,001

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 5, variabel *work life balance* memperoleh nilai t_{hitung} 4,045 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,034. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel beban kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3,631 dengan tingkat signifikansi 0,001. Berdasarkan nilai absolut t_{hitung} sebesar 3,631 > t_{tabel} sebesar 2,034, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Setelah pengujian parsial dilakukan, analisis dilanjutkan pada pengujian simultan uji F. Ringkasan hasil uji F disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F

Keterangan	Nilai
Sum of Squares	43,434
Mean Square	21,717
Nilai F_{hitung}	12,122
Nilai F_{tabel}	3,26
Sig.	0,000

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,122 yang lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,26. Nilai signifikansi sebesar 0,000 juga berada di bawah 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Setelah pengujian simultan dilakukan, analisis dilanjutkan dengan koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error*
.651	.424	.389	1.33850

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 7, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,424. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 42,4% variasi kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Busungbiu 1 dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* dan beban kerja. Adapun sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Work life balance menggambarkan kemampuan individu dalam membagi perhatian dan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Septiandi et al., (2025) menjelaskan bahwa *work life balance* tercapai ketika individu mampu menjalankan kedua peran tersebut secara seimbang. Bagi tenaga kesehatan Puskesmas Busungbiu 1, keseimbangan tersebut menjadi tantangan tersendiri karena pekerjaan yang dijalankan mencakup pelayanan pasien, kegiatan kesehatan masyarakat, kunjungan lapangan serta penyelesaian berbagai tugas administrasi. Ragam tanggung jawab tersebut menuntut tenaga kesehatan untuk mengelola waktu dan energi secara tepat agar pekerjaan dapat diselesaikan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi maupun keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian, tenaga kesehatan yang mampu menjaga keseimbangan waktu (*time balance*) memiliki kesempatan yang cukup untuk beristirahat, menghabiskan waktu bersama keluarga, serta berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan masyarakat. Keseimbangan tersebut membantu tenaga kesehatan menjalankan pekerjaan dengan lebih nyaman dan mengurangi tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Perasaan nyaman dalam bekerja turut berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan (Rifki & Sesmiarni, 2025). Pada aspek keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), tenaga kesehatan Puskesmas Busungbiu 1 merasakan kepuasan yang berasal dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kepuasan pada kedua aspek tersebut mendukung terciptanya sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Pencapaian dalam memberikan pelayanan kesehatan, hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, serta dukungan yang diperoleh dari pimpinan turut membentuk perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Pengalaman tersebut membuat tenaga kesehatan merasa pekerjaannya memiliki nilai dan manfaat yang nyata. Pada saat yang sama, tetap dapat menjalankan peran dalam keluarga dan berpartisipasi dalam kehidupan sosial di luar pekerjaan. Keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi tersebut mendorong munculnya kepuasan kerja yang lebih tinggi karena tenaga kesehatan merasakan pemenuhan kebutuhan pada kedua aspek kehidupannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Priharti et al., (2025) dan Putri et al., (2025), Rachmawati & Susanto (2024), Fadilla & Assyofa (2022), serta Sari & Hasyim (2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dimiliki tenaga kesehatan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Beban kerja menggambarkan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan tenaga kesehatan dalam periode waktu tertentu. Warestu & Mayasari (2025) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan kesesuaian antara kapasitas kerja individu dan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Beragamnya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas menuntut tenaga kesehatan untuk mengelola pekerjaan secara efektif agar seluruh tanggung jawab dapat terlaksana dengan baik. Peningkatan tuntutan pekerjaan yang berlangsung dalam jangka waktu panjang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang kemudian memengaruhi kepuasan kerja (Cesilia & Kosasih, 2024).

Pada indikator target yang harus dicapai, tenaga kesehatan dituntut memenuhi berbagai program kesehatan sesuai standar yang ditetapkan oleh dinas kesehatan. Semakin banyak target yang harus dicapai dalam waktu yang terbatas, semakin besar pula tekanan kerja yang dirasakan. Tekanan tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja, terutama pada aspek pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang pada awalnya memberikan makna dan kepuasan dapat berubah menjadi sumber kelelahan ketika tuntutan kerja melebihi kapasitas yang dimiliki (Ningrum et al., 2026). Kepuasan kerja juga dapat menurun apabila target yang ditetapkan tidak diikuti oleh ketersediaan sumber daya dan waktu kerja yang memadai.

Pada indikator kondisi pekerjaan, tenaga kesehatan Puskesmas Busungbiu 1 menghadapi tuntutan pekerjaan yang memerlukan ketelitian, kecepatan, dan tanggung jawab yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Keterbatasan jumlah personel pada beberapa unit pelayanan mendorong sebagian tenaga kesehatan untuk menjalankan lebih dari satu tugas atau membantu unit lain ketika jumlah pasien meningkat. Keadaan tersebut menempatkan dukungan pimpinan dan kerja sama antarpegawai sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hubungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi tekanan yang muncul selama pelaksanaan tugas sehingga tenaga kesehatan tetap mampu menjalankan pekerjaannya dengan nyaman.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Priharti et al., (2025), Putri et al., (2025), dan Rahayu et al., (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang lebih rendah memberikan ruang bagi tenaga kesehatan untuk menjalankan tugas dengan lebih nyaman. Temuan ini mengindikasikan perlunya pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kompetensi dan kapasitas masing-masing tenaga kesehatan. Peninjauan terhadap target kerja juga perlu dilakukan agar selaras dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan beban kerja yang lebih baik diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan kerja dan mendukung kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Kepuasan kerja mencerminkan penilaian individu terhadap pekerjaan yang dijalankannya (Widyaningsih & Pramono, 2025). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja memiliki hubungan dengan tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Busungbiu 1. Tenaga kesehatan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial cenderung merasakan kenyamanan yang lebih tinggi dalam bekerja. Keseimbangan tersebut membantu dalam mengelola waktu dan energi secara lebih baik sehingga aktivitas pekerjaan maupun

kehidupan pribadi dapat berjalan dengan selaras. Tuntutan pekerjaan yang terlalu besar berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis yang memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Peningkatan beban kerja juga dapat mengurangi motivasi dan antusiasme dalam menjalankan tugas. Pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan pengaturan beban kerja yang sesuai dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Work life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara selaras (Tias & Atidira, 2025). Tenaga kesehatan yang dapat mengatur waktu dan perannya dengan baik cenderung lebih mudah menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi maupun keluarga. Tenaga kesehatan tetap memiliki kesempatan untuk beristirahat, berkumpul bersama keluarga dan mengikuti aktivitas sosial di luar pekerjaan. Pengaturan waktu yang baik membantu mengurangi kelelahan akibat pekerjaan serta mendukung kenyamanan dalam bekerja (Wahyuni et al., 2025). Perasaan nyaman tersebut mendorong munculnya motivasi dan sikap positif terhadap pekerjaan yang kemudian berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Pradyana & Suarmanayasa (2025) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja sehingga diperlukan pengelolaan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang sejalan dengan kemampuan dan kompetensi tenaga kesehatan membantu penyelesaian tugas secara lebih efektif serta mendukung kenyamanan dalam bekerja. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Pada lingkungan puskesmas, tekanan tersebut dapat muncul dari banyaknya pasien yang harus dilayani, tugas administrasi yang perlu diselesaikan serta keterbatasan jumlah tenaga kesehatan yang tersedia. Akumulasi tuntutan pekerjaan tersebut dapat mengurangi semangat kerja, menurunkan fokus dalam memberikan pelayanan dan memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan tenaga kesehatan.

Kepuasan kerja yang tinggi lebih mudah tercapai ketika tenaga kesehatan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta didukung oleh beban kerja yang sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki. Sebaliknya, peningkatan tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kemampuan untuk menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dapat mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tenaga kesehatan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi antara kemampuan mengelola kehidupan kerja dan besarnya tuntutan pekerjaan yang dihadapi sehari-hari.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Priharti et al., (2025), Putri et al., (2025), Rahayu et al., (2024), serta Sari & Hasyim (2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tingkat tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Tenaga kesehatan cenderung merasakan kenyamanan yang lebih tinggi dalam bekerja ketika memiliki waktu

yang cukup untuk kehidupan pribadi dan menerima beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan Puskesmas Busungbiu 1. Secara parsial, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang lebih baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Puskesmas Busungbiu 1 disarankan untuk menjaga keseimbangan beban kerja dan mendukung terciptanya *work life balance* guna meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja agar diperoleh hasil yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, T. R., Waliamin, J., & Safrianti, S. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Burnout, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt BPRS Fadhilah Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, *5*(7), 177–190. Https://Doi.Org/10.37676/Jfm.V5i2.8298

Cesilia, R., & Kosasih, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, *4*(10), 909–922. Https://Doi.Org/10.59188/Jurnalsostech.V4i10.26775

Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1), 49–56. Https://Doi.Org/10.29313/Jrmb.V2i2.1523

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, *9*(3), 574–597. Https://Doi.Org/10.33373/Dms.V9i3.2734

Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus : Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A ' Yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, *1*(2), 392–401. Https://Doi.Org/10.62515/Staf.V1i2.81

Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, *2*(3), 287–297. Https://Doi.Org/10.55903/Juria.V2i3.129

Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, *8*(1), 80–98. Https://Doi.Org/10.24176/Perseptual.V8i1.9925

Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *1*(3), 259–268.

Https://Doi.Org/10.21776/Jki.2022.01.3.02

Ningrum, S. D., Sembiring, F. U. S., Keliat, H. A. Br, & Pulungan, D. F. (2026). Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja : Mediasi Oleh Stres Kerja. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, *10*(1), 59–80. Https://Doi.Org/10.28932/Humanitas.V10i1.13840

Pradyana, K. Y., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *7*(2), 735–744. Https://Doi.Org/10.23887/Pjmb.V7i2.99184

Priharti, R. D. V., Wulanda, N., & Ayu, N. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja. *Jurnal Sosial Dan Sains*, *5*(5), 1172–1184. Https://Doi.Org/10.59188/Jurnalsosains.V5i5.32184

Putri, R., Rifqi, A., & Nasution, H. O. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Burnout, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Pabrik Pada PT Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan Ramadhani. *QISTINA: Jurnal Multidisiplin Indonesia*, *4*(1), 418–427. Https://Doi.Org/10.57235/Qistina.V4i1.6148

Rachmawati, A., & Susanto, A. H. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Startup PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, *6*(2), 1–15. Https://Doi.Org/10.51353/Jmbm.V6i2.967

Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa Di Kabupaten Badung). *Journal Research Of Management (JARMA)*, *6*(1), 89–99. Https://Doi.Org/10.51713/Jarma.2024.6128

Rifki, A., & Sesmiarni, Z. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, *3*(2), 283–294. Https://Doi.Org/10.61722/Jipm.V3i2.835

Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *5*(3), 161–167. Https://Doi.Org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V5i3.2451

Septiandi, R., Helmita, H., & Loliyani, R. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Pesawaran. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, *11*(2), 91–104. Https://Doi.Org/10.30873/Jurnalbisnis.V11i2.1141

Sholeha, R. S. J., & Alifia, N. (2025). Analisis Work Life Balance Dan Upaya Mengatasi Peran Konflik Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu. *Jurnal Penelitian Nusantara*, *1*(6), 705–713. Https://Doi.Org/10.59435/Menulis.V1i6.414

Sunanda, R. M., Hasbiah, S., Natsir, U. D., & Ruma, Z. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. *Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, *4*(4), 2405–2415. Https://Doi.Org/10.31004/Riggs.V4i4.3794

Supriatal, S. (2026). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Teknologi*, *1*(1), 1–14.

Https://Doi.Org/10.59064/Sosiotekno.V1i1.94

Tias, A. T. A., & Atidira, R. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik Pada Pondok Pesantren Firdaus Kabupaten Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *11*(3), 1128–1138. Https://Doi.Org/10.23887/Bjm.V11i3.111101

Wahyuni, I., Kurnianto, M., Hermawan, I., Saputra, M. R., & Nurrahman, D. (2025). Dampak Perubahan Terhadap Jam Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *5*(4), 10205–10213. Https://Doi.Org/10.31004/Innovative.V5i4.20893

Warestu, K. P., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Perempuan Di SMP Negeri 1 Singaraja Melalui Work Life Balance. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *11*(2), 938–948. Https://Doi.Org/10.23887/Bjm.V11i2.101725

Widyaningsih, Z., & Pramono, R. B. (2025). Hubungan Antara Job Satisfaction Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. X Di Kudus, Jawa Tengah. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *12*(12), 4707–4720. Https://Doi.Org/10.31604/Jips.V12i12.2025.4707-4720

Yulita, R., Wahab, W., Menhard, M., & Irawan, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi Pendahuluan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi*, *4*(1), 125–135. Https://Doi.Org/10.56870/Ambitek.V4i1.132