

ANALISA KEPUASAN KERJA KARYAWAN YANG DIPENGARUHI WORK LIFE BALANCE, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), BEBAN KERJA PADA PERUSAHAAN GARMENT SKALA RUMAH TANGGA DI KABUPATEN SEMARANG

Kemal Setia Adjie, Hendrajaya*, Bambang Guritno, Samtono

**Manajemen, STIEPARI Semarang, Indonesia*

Email : hjhenjoyo@gmail.com

Abstract

The increasingly rapid growth of garment companies on a household scale, such as today, is causing employee dissatisfaction with the work they do. This shows that there are problems that occur, namely the system of alternating employee work holidays, less attention to occupational safety and health for employees, the number of employees is relatively small resulting in the workload received by each employee relatively increasing. This study aims to determine how the balance between work life balance, occupational safety and health and workload influences employee job satisfaction in household-scale clothing companies. This research was conducted quantitatively through surveys, data collection methods using questionnaires processed using the SPSS program, The saturated sample consisted of ninety respondents. The study results show that the work life balance variable has an influence on employee job satisfaction; occupational safety and health variables have an influence on employee job satisfaction; and the workload variable has an influence on employee job satisfaction. Apart from that, the work-life balance variable, occupational safety and health and workload variables simultaneously have an influence on job satisfaction

Keywords: *Work Life Balance, Occupational Safety and Health, Workload, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dapat dianggap sebagai aset dan komponen paling penting dari sebuah organisasi atau perusahaan karena peran mereka dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan serta melaksanakan kebijakan (Poluan 2018). Dalam manajemen (SDM), tenaga kerja dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan lingkungan (SP. Hasibuan 2013). (SDM) juga mencakup karyawan yang selalu terlibat dalam bisnis. Manajemen (SDM), menurut (Bintoro and Daryanto 2017), Studi tentang bagaimana mengelola hubungan dan peran sumber daya individu (tenaga kerja) secara efektif dan efisien dan cara terbaik memanfaatkan sumber daya tersebut dalam mengapai tujuan organisasi, karyawan, dan komunitas. Pengaturan kerja yang fleksibel diperlukan karena keseimbangan diantara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat. (Poluan 2018).

Menurut (Novaritpraja 2020), Perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan beda diantara penghargaan yang didapat karyawan dan penghargaan yang diharapkan darinya disebut kepuasan kerja. Ada dua jenis sikap: yang positif memperlihatkan karyawan atau anggota organisasi puas; yang negatif memperlihatkan mereka tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya, meliputi kondisi kerja, beban tugas, kompensasi, risiko, dan lainnya. (Supriyadi and Aryaningtyas 2022). Kepuasan kerja adalah komponen penting dari setiap pekerjaan. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan menurunkan keterlibatan kerja, menurunkan komitmen pada organisasi, menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan, dan banyak konsekuensi negatif lainnya (Rondonuwu, Rumawas, and

Asaloei 2018).

Karena itu, mencapai kepuasan kerja sangat penting untuk mengurangi resiko dimana akan memberikan dampak yang buruk baik bagi perusahaan ataupun karyawannya. (Sukur and Susanty 2022), mengatakan ketika kebutuhan karyawan dipenuhi, tingkat kinerja dan produktifitas karyawan meningkat, yang membuat pencapaian tujuan organisasi lebih mudah dicapai. Sebaliknya, jika kepuasan karyawan tidak sesuai dengan ekspektasi, tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Ketidakpuasan pekerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, moral kerja, dan tampilan kerja yang buruk. Robbins (Sukur and Susanty 2022) mendefinisikan ketidakpuasan kerja sebagai sikap atau ekspresi pada ketidaksesuaian kondisi pekerjaan secara psikologis dan fisiologis

Beberapa Faktor yang memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja: Sebuah penelitian (Lumunon, Sendow, and Uhing 2019) menemukan bahwa *work life balance*, kesehatan kerja, dan beban kerja secara bersamaan berdampak kepada kepuasan kerja; secara parsial, *work life balance* berddampak tapi tidak signifikan kepada kepuasan kerja; dan beban kerja berdampak kepada kepuasan kerja. Menurut (Pangemanan, Pio, and Tumbel 2017), *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk mengatur antara kebutuhan pribadi dan pekerjaan mereka. Kata lainnya, *work life balance* adalah seberapa jauh seseorang memiliki rasa puas dengan menjalankan semua peran didalam kehidupannya, baik dalam pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya..

Perusahaan harus memastikan *work-life balance* dan kehidupan pribadi sebaik mungkin jika mereka ingin meningkatkan kepuasan karyawan. Seperti yang terjadi pada karyawan perusahaan pakaian, perusahaan ini harus memastikan bahwa karyawannya juga menghadapi masalah dan tanggung jawab di luar pekerjaan mereka, yang membuat mereka merasa tidak memiliki dan tidak memaksimalkan kinerja mereka.

Ini menunjukkan masalah yang timbul dari aturan perusahaan pakaian yang memungkinkan liburan karyawan secara bergantian. Beberapa karyawan memiliki kesempatan untuk bekerja saat rekan kerjanya libur, sehingga mereka harus memiliki keseimbangan waktu untuk keluarga atau pribadi saat libur. Ini karena liburan dapat terjadi secara tidak serempak. Sebuah penelitian (Rina, R., & Gunawan 2021) menemukan *work-life balance* berdampak kepada kepuasan kerja pada karyawan Digifoto Sukabumi.

K3 mencakup pengawasan manusia, mesin, material, dan metode di tempat kerja agar pekerja tidak mengalami cedera (Sedarmayanti 2017). K3 sangat penting bagi bisnis, terutama bisnis pakaian. Perusahaan seharusnya dapat menjamin K3 karyawannya saat bekerja di dalam lingkungan perusahaan. K3 memiliki tujuan untuk menjaga kondisi fisik dan mental karyawan sehat hingga mereka bebas dari penyakit, cedera, dan masalah mental emosi yang mengakibatkan terganggunya aktivitas kerja. Perusahaan harus dapat memastikan bahwa karyawannya aman dan sehat saat bekerja di tempat kerja mereka. Ini sering terjadi di perusahaan pakaian karena pihak bisnis mengabaikan keadaan keselamatan dan kesehatan karyawan. Penelitian (Sari, Susilo, and Brimantyo 2017) menemukan bahwa K3 di tempat kerja memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja di PG Kebon Agung Malang.

Menurut (Andriani, Camelia, and Faisya 2020), tugas yang dilakukan karyawan yang sesuai standar kerja yang telah ditetapkan disebut sebagai beban kerja. Beban kerja juga dapat didefinisikan, jumlah tugas yang diberikan pada karyawan untuk dikerjakan didalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika salah satu karyawan tidak hadir, semua karyawan harus menyelesaikan semua tugas agar pekerjaan tidak menumpuk dan berjalan lancar. Jika salah satu karyawan tidak hadir, ketidakpuasan karyawan akan meningkat. Seperti yang diperlihatkan oleh (Dewa 2019), beban kerja memiliki dampak kepada kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Pada saat karyawan memiliki perasaan kepuasan didalam bekerja, mereka akan berusaha semaksimal yang mereka bisa untuk menyelesaikan pekerjaan

dengan cara yang terbaik, dimana pada gilirannya memberikan kinerja dan gapain terbaik pula bagi perusahaan

2. LITERATUR REVIEW

Kepuasan Kerja

Menurut (Novaritpraja 2020), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perilaku seseorang kepada pekerjaannya yang memperlihatkan adanya perbedaan diantara apresiasi yang didapat karyawan dan yang diharapkan darinya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai efektifitas atau respons emosional kepada aspek-aspek didalam pekerjaan (Afandi 2018). sekumpulan perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang seberapa menyenangkan pekerjaan mereka. (Sutrisno 2019), Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan melihat tempat kerjanya, kerja sama, kompensasi yang diterima, dan aspek fisik dan psikologis. Dua jenis sikap ada: sikap positif memperlihatkan karyawan atau anggota perusahaan puas; sikap negatif memperlihatkan mereka tidak puas dengan semua aspek pekerjaan mereka, seperti kondisi kerja, beban tugas, kompensasi, risiko, dan lainnya.

Menurut penelitian (Novaritpraja 2020), kepuasan kerja dapat diukur dengan cara berikut:

- 1) Pembayaran (upah/gaji):
Pekerja mengharapkan keadilan dalam sistem pembayaran, jelas dan sesuai dengan yang mereka harapkan.
- 2) Rekan Kerja:
Pegawai membutuhkan rekan kerja untuk kebutuhan interaksi sosialnya.
- 3) Promosi Kerja:
Saat pekerjaan pegawai berpindah ke posisi dan tanggung jawab yang meningkat di organisasi, mereka menerima promosi kerja.
- 4) Pengawasan (Pemimpin)
Penyelia yang baik, atau pimpinan, adalah penyelia yang selalu menghargai pekerjaan bawahannya. Karena penyelia ini berhubungan dengan karyawan saat mereka melakukan tugas mereka

Work Life Balance

Berdasarkan (Pangemanan et al. 2017), *work life balance* didefinisikan sebagai seberapa jauh seseorang memiliki perasaan puas dalam melakukan peran ganda didalam kehidupannya, di luar ataupun didalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan melakukan peran ganda terkait dengan keseimbangan untuk mempertahankan semua aspek kehidupannya. Kemampuan seseorang dalam membuat keseimbangan diantara kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarganya disebut *work life balance* (Hafid and Prasetyo 2017). (Ricardianto 2018), mengatakan *work life balance* adalah komponen atas lingkungan kerja dimana bisa membantu menyatukan pekerjaan dengan kehidupan. Ini bertujuan guna mengevaluasi bagaimana seseorang berperilaku terhadap pekerjaan mereka dan melihat hubungan keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerjanya. *Work life balance* biasanya digambarkan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan faktor lainnya. Karena ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan pemenuhan pekerjaan yang rendah, kebahagiaan yang rendah, konflik di tempat kerja, dan kelelahan karyawan sehingga sangatlah penting untuk menjaga keseimbangan diantara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Beberapa indikator untuk yang dipergunakan sebagai tolok ukur *work life balance* berdasarkan (Pangemanan et al. 2017):

- 1) Keseimbangan waktu

Berdasar atas jumlah waktu dimana bisa diberikan seseorang untuk hal-hal diluar

pekerjaannya dan didalam pekerjaan mereka..

2) Keseimbangan keterlibatan

Berdasar atas seberapa terlibat secara psikologis dan terlibat suatu seseorang didalam hal-hal di luar pekerjaannya dan didalam pekerjaannya.

3) Keseimbangan kepuasan

Berdasar atas tingkat kepuasan seseorang terhadap hal-hal diluar pekerjaannya dan didalam pekerjaannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan (Sedarmayanti 2017), K3 adalah pengawasan terhadap manusia, mesin, material, dan metode di tempat kerja mencegah pekerja mengalami cedera. (Kasmir 2016) menyatakan bahwa K3 merupakan upaya dalam memastikan bahwa karyawan tetap dalam kondisi kesehatan yang baik selama mereka berada di tempat kerja, dengan kata lain, memastikan bahwa lingkungan kerja tidak menyebabkan mereka sakit atau tidak sehat. Menurut (Sopiah, & Sangadji 2018)), K3 merupakan bidang pengetahuan dan praktik yang digunakan dalam pencegahan kemungkinan terjadi kecelakaan dan penyakit yang dikarenakan pekerjaan di tempat kerja.

Menurut (Sedarmayanti 2017), ada tiga indikator K3. Indikator

1) lingkungan kerja,

Yang mencakup semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja. Indikator kedua adalah metode kerja yang baik, baik secara individu maupun kelompok.

2) Manusia (pekerja)

Tidak memberikan perhatian kepada metode kerja yang baik dan aman, kebiasaan salah, dan kurangnya pengalaman.

3) Mesin dan alat:

Penggunaan atas mesin serta peralatan yang tidak terjaga dan kerusakan teknis.

Beban Kerja

Berdasarkan (Andriani et al. 2020), beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan dimana dikerjakan seorang pekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan. Sehingga beban kerja berpengaruh kepada bagaimana karyawan merasa nyaman dan produktif (Afandi 2018), beban kerja harus menjadi bagian dari elemen dimana harus mendapatkan perhatian dari setiap perusahaan. Menurut (Saefullah 2017) (Saefullah 2017), beban kerja adalah beda diantara kebutuhan dan kemampuan seorang karyawan. Mengingat bahwa setiap pekerja mempunyai tingkatan stres yang berbeda, dimana tingkatan beban yang terlalu sedikit membuat kebosanan dan kejenuhan, sementara tingkatan beban yang terlalu banyak membuat tekanan berlebihan dan penggunaan energi yang berlebihan.

Sebuah penelitian (Andriani et al. 2020) menemukan bahwa beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator:

1) Tujuan yang harus dicapai: Persepsi individu tentang jumlah tugas dimana harus terselesaikan didalam waktu yang ditentukan;

2) Kondisi pekerjaan: Persepsi seseorang atas kondisi pekerjaannya, seperti bekerja lebih dari waktu yang ditetapkan; dan

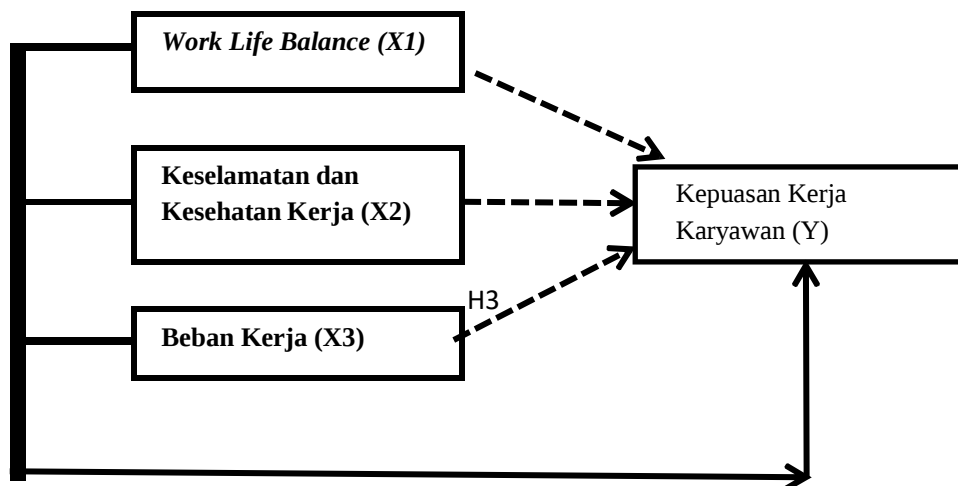
3) Keputusan: Persepsi seseorang tentang kondisi pekerjaannya. Misalnya, bagaimana perasaan seseorang saat mengerjakan tugas dimana harus terselesaikan didalam waktu yang ditentukan.

3. METODE PENELITIAN

Design penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan mengumpulkan data dari sampel

melalui metode survei. Menurut (Sugiyono 2016), Penelitian berdasarkan positivisme, atau data konkrit, menggunakan data kuantitatif untuk mengukur angka-angka yang terkait dengan subjek penelitian. Dalam studi ini data diwakili dengan angka-angka yang menunjukkan hasil perhitungan atau pengukuran yang terkait dengan topik penelitian.



Gambar 1

Variabel Penelitian

Sesuatu yang ditetapkan untuk dipelajari dalam rangka pengumpulan informasi dan pengambilan kesimpulan disebut sebagai variabel penelitian. Sifat variabel dalam konteks ini sebenarnya identik dengan sifat variabel dalam matematika menurut (Sugiyono 2016):

1. Variabel Bebas (Variabel Independen):
Variabel dimana tidak dipengaruhi variabel yang lain atau menjadi dasar dari variabel terikat. Dalam studi adalah *work life balance* (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2), dan beban kerja (X3).
2. Variabel Terikat (Variabel Dependent):
Variabel ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Kepuasan kerja (Y) merupakan variabel terikat didalam studi ini.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan (Sugiyono 2016), populasi merupakan area generalisasi dimana terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan harus dipelajari oleh peneliti sebelum mencapai kesimpulan. Semua pekerja berjumlah sembilan puluh karyawan sebagai populasi penelitiandidalam studi ini.

Seperti yang dinyatakan oleh (Sugiyono 2016), sebagai bagian dari jumlah populasi dan karakteristiknya, sampel merupakan sebagian atas populasi yang karakteristiknya diteliti dan memiliki kemampuan untuk mewakilimenjadi wakil dari populasi secara keseluruhan. Didalam studi ini, sampel diambil dari jumlah populasi, dan teknik sampel jenuh digunakan (Sugiyono 2016). Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil.

Uji Instrumen Penelitian

Alat penelitian mengukur fenomena alam dan sosial (Sugiyono 2016). Untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid, alat pengumpulan data harus diuji kelayakannya. Uji Validitas dan Realibilitas digunakan peneliti guna menguji intrumen.

a. Uji Validitas

Uji ini dimaksudkan guna mengevaluasi apakah pernyataan -pernyataan didalam

kuesioner dapat menyampaikan informasi dimana dimaksudkan untuk diukur (Sugiyono 2016). Untuk instrumen dianggap valid, harus memiliki tingkat validitas tinggi. Uji validitas menunjukkan seberapa tepat data dipakai oleh peneliti dalam menentukan validitas item. Skor setiap item dibandingkan terhadap skor totalnya. Uji validitas ini bertujuan untuk mengevaluasi kualitas. Parameter yang digunakan untuk menilai validitas uji adalah:

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, item dikatakan valid.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, item dikatakan tidak valid

Dengan menggunakan 30 sample untuk uji validitas didapatkan data sebagai berikut:

- 1) Uji dari variabel *work life balance* (X1) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,785 - 0,906 > r_{tabel} yaitu 0,367. Hingga bisa diambil kesimpulan bahwa item kuesioner didalam studi ini dikatakan valid, dan bisa dipergunakan sebagai alat ukur.
- 2) Uji dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) memperlihatkan nilai r_{hitung} antara 0,813 - 0,947 > r_{tabel} yaitu 0,367. Hingga bisa diambil kesimpulan bahwa item kuesioner didalam studi ini dikatakan valid, dan bisa dipergunakan sebagai alat ukur.
- 3) Uji dari variabel beban kerja (X3) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,705 - 804 > r_{tabel} yaitu 0,367. Hingga bisa diambil kesimpulan bahwa item kuesioner didalam studi ini dikatakan valid, dan bisa dipergunakan sebagai alat ukur.
- 4) Uji dari variabel *work life balance* (X1) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,797 - 0,888 > r_{tabel} yaitu 0,367. Hingga bisa diambil kesimpulan bahwa item kuesioner didalam studi ini dikatakan valid, dan bisa dipergunakan sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Uji inii adalah sebuah metode yang dipakai dalam mengevaluasi konsistensi dari kuesioner, dimana menjadi fungsi sebagai indikator variabel. Berdasarkan (Ghozali 2016), sebuah kuesioner dianggap reliabel bila tanggapan responden kepada pernyataan konsisten dari setiap waktu. Berdasarkan (Sugiyono 2016), metode reliabilitas adalah alat yang ketika dipakai berulang kali guna mengukur item yang sama, mendapatkan hasil identik. Uji statistik *Cronbach Alpha* dipergunakan untuk mengevaluasi reliabilitas

Teknik statistik ini digunakan untuk menguji koefisien *alpha cronbach*. Ini dilakukan dengan memakai SPSS. Menurut (Ghozali 2016), seluruh bagian pernyataan dapat diuji secara bersamaan dengan kriteria berikut:

- a) Bila *Cronbach Alpha* nilainya > 0,70 kuesioner pernyataan reliabel.
- b) Bila *Cronbach Alpha* nilainya < 0,70 kuesioner pernyataan tidak reliabel.

Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 30 responden didalam studi ini

- a) Uji reliabilitas *work life balance* (X1) menunjukkan nilai reliabilitas 0,852 > 0,70. Dinyatakan bahwa item yang diajukan di penelitian reliabel, hingga layak dipakai untuk alat ukur.
- b) Uji reliabilitas keselamatan dan kesehatan kerja (X2) menunjukkan reliabilitas 0,886 > 0,70. Dinyatakan bahwa item yang diajukan di penelitian reliabel, hingga layak dipakai untuk alat ukur.
- c) Uji reliabilitas beban kerja (X3) menunjukkan nilai reliabilitas 0,763 > 0,70. Dinyatakan bahwa item yang diajukan di penelitian reliabel, hingga layak dipakai untuk alat ukur.
- d) Uji reliabilitas beban kerja (X3) menunjukkan nilai reliabilitas 0,876 > 0,70. Dinyatakan bahwa item yang diajukan di penelitian reliabel, hingga layak dipakai untuk alat ukur.

Regresi linier berganda

Ini digunakan dalam mengetahui besaran pengaruh yang dimiliki oleh satu variabel terikat dari dua variabel bebas atau lebih. Berdasarkan (Sugiyono 2016), model persamaan regresi linier berganda memiliki rumus berikut.:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

$X_{1,2,3}$ = Variabel bebas (*Work Life Balance*, K3 dan Beban Kerja)

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

a = Konstanta

Koefisien determinasi (adjusted R square)

Koefisien determinasi (R^2) dipakai dalam menentukan apakah ada pengaruh yang sempurna. Ini menunjukkan apakah *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja berubah secara proporsional dengan kepuasan kerja. Dengan melihat besaran nilai R Square (R^2) pengujian ini dilakukan. Nilai R^2 rendah memperlihatkan bila variabel-variabel independen memiliki sedikit kemampuan didalam memberikan penjelasan variasi variabel dependent. Sebaliknya, R^2 besar memperlihatkan bila variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memperkirakan variasi dependent (Ghozali 2016).

Uji Hipotesis

Penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, uji hipotesis ini dilakukan. Studi ini akan menggunakan dua hipotesis: Hipotesis nol (H_0) menunjukkan bahwa tidak ada dampak signifikan dari variabel bebas atas variabel terikat, dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan bahwa ada dampak antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji t (Uji Parsial)

Guna menentukan bila variabel terikat dipengaruhi secara signifikan atau tidak secara parsial oleh variabel bebas, uji t digunakan. Proses pengujian uji t digambarkan sebagai berikut (Sugiyono 2016), (Sugiyono 2016)

1. Membuat rumusan hipotesis
 - i. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ variabel bebas tidak berdampak secara parsial pada variabel terikat.
 - ii. $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ variabel bebas berdampak secara parsial pada variabel terikat
2. Menentukan t_{hitung} dengan signifikan $< 0,05$ dari olah data
3. Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
4. Kriteria pengujian
 - a. Bila $t_{tabel} > t_{hitung}$ dan signifikan $> 0,05$ H_0 dinyatakan diterima atau H_a dinyatakan ditolak
 - b. Bila $t_{tabel} < t_{hitung}$ dan signifikan $< 0,05$ H_0 dinyatakan ditolak atau H_a dinyatakan diterima

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dipakai dalam penentuan bila variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersamaan. Adapun proses di dalam melakukan uji F (Sugiyono 2016):

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ variabel bebas tidak berdampak secara simultan pada variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ variabel bebas berdampak secara simultan pada variabel terikat.
- 2) Menentukan F_{hitung} dengan signifikan $< 0,05$ dari olah data
- 3) Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$

4) Kriteria pengujian

- Bila $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ dan signifikan $> 0,05$ Ho dinyatakan diterima atau Ha dinyatakan ditolak
- Bila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ dan signifikan $< 0,05$ a Ho dinyatakan ditolak atau Ha dinyatakan diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**Regresi Berganda**

Dalam studi ini, analisis regresi berganda dipergunakan guna mengetahui seberapa besar dampak variabel *work life balance* (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2), dan beban kerja (X3) kepada kepuasan kerja karyawan. Analisis uji regresi berganda yang dilakukan mempergunakan program SPSS ditunjukkan di sini. :

Tabel 1. Hasil Uji Linier Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.680	3.264		-1.740	.094
1 <i>Work Life Balance</i>	.398	.184	.310	2.171	.039
K3	.349	.153	.327	2.287	.031
Beban Kerja	-0.598	.193	-0.395	-3.104	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 1 persamaan regresi linier berganda diatas, diambil kesimpulan nilai persamaan yang didapat:

$$Y = -5,680 + 0,398 (X_1) + 0,349 (X_2) + 0,598 (X_3)$$

Maka nilai persamaan regresi linier berganda yang didapat menunjukkan bahwa :

- Konstanta kepuasan kerja sebesar -5,680 dapat diartikan bahwa bila variabel bebas (*work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja) sama dengan 0 (nol) kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan -5,680.
- Koefisien regresi *work life balance* 0,398 memperlihatkan hubungan positif pada variabel *work life balance* kepada kepuasan kerja karyawan, memperlihatkan bila variabel *work life balance* naik satu satuan menjadikan kepuasan kerja karyawan mengalami kenaikan 0,398.
- Koefisien regresi K3 0,349 memperlihatkan hubungan positif pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada kepuasan kerja karyawan, memperlihatkan bila variabel K3 naik satu satuan menjadikan kepuasan kerja karyawan mengalami kenaikan 0,349.
- Koefisien regresi beban kerja sebesar -0,598 memperlihatkan hubungan negatif pada variabel beban kerja kepada kepuasan kerja karyawan, memperlihatkan bila variabel beban kerja naik satu satuan menjadikan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan 0,598.

Koefisien determinasi (adjusted R square)

Untuk menentukan apakah ada pengaruh yang sempurna atau tidak, koefisien determinasi (R^2) digunakan. Ini menunjukkan apakah perubahan variabel bebas, keseimbangan kerja (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2), dan beban kerja (X3), memberikan pengaruh kepada variabel terikat, kepuasan kerja (Y). Uji ini dilakukan dengan mempertimbangkan nilai R Square (R^2). Hasil analisis uji koefisien determinasi memakai program SPSS ditunjukkan di sini. :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643		1.180

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Work Life Balance*, K3

Uji koefisien determinasi diperlihatkan di tabel 2 di atas menunjukkan koefisien determinasi 0,602 memperlihatkan variabel bebas yang dipakai didalam studi ini *Work Life Balance*, K3 dan beban kerja bisa memberikan penjelasan variabel terikat, kepuasan kerja 60,2%, dan variabel bebas lain yang tidak dicantumkan didalam studi ini berdampak 39,8% dari total.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Guna mendapatkan kesimpulan apakah variabel-variabel bebas memiliki pengaruh signifikan atau tidak kepada variabel terikat di signifikansi 5%, uji statistik t dipakai, hasilnya ditunjukkan:

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.680	3.264		-1.740	.094
1 <i>Work Life Balance</i>	.398	.184	.310	2.171	.039
K3	.349	.153	.327	2.287	.031
Beban Kerja	-0.598	.193	-0.395	-3.104	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- 1) Uji (H1) pada penelitian ini adalah *work life balance* kepada kepuasan kerja karyawan

Ha₁ : Ada dampak *work life balance* kepada kepuasan kerja karyawan

Ho₁ : Tidak ada dampak *work life balance* kepada kepuasan kerja karyawan

Dari tabel 3 terlihat variabel *work life balance* memiliki t_{hitung} 2,171 dan t_{tabel} 2,056 ($2,171 > 2,056$) dan signifikan 0,039 ($0,039 < 0,05$) hal ini variabel *work life balance* (X1) berdampak signifikan pada kepuasan kerja karyawan (Y) atau dikatakan dalam studi ini adalah Ha diterima dan Ho ditolak.

- 2) Uji (H2) pada penelitian ini adalah K3 kepada kepuasan kerja karyawan

Ha₂ : Ada dampak K3 kepada kepuasan kerja karyawan

Ho₂ : Tidak ada dampak antara K3 kepada kepuasan kerja karyawan

Dari tabel 3 terlihat variabel K3 memiliki t_{hitung} 2,287 dan t_{tabel} 2,056 ($2,287 > 2,056$) dan signifikan 0,031 ($0,031 < 0,05$) artinya variabel K3 berdampak signifikan kepada kepuasan kerja karyawan (Y) atau dikatakan dalam studi ini adalah Ha diterima dan Ho ditolak.

- 3) Uji (H3) pada penelitian ini adalah beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Ha₃ : Ada dampak antara beban kerja kepada kepuasan kerja karyawan

Ho₃ : Tidak ada dampak antara beban kerja kepada kepuasan kerja karyawan

Dari tabel 3 terlihat variabel beban kerja memiliki t_{hitung} 3,104 dan t_{tabel} 2,056 ($-3,104 > 2,056$) dan signifikan 0,005 ($0,005 < 0,05$) artinya variabel beban kerja berdampak signifikan kepada kepuasan kerja karyawan (Y) atau dikatakan dalam studi ini adalah Ha diterima dan Ho ditolak.

Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikansi secara bersamaan, uji statistik F digunakan. Tujuannya guna mendapatkan kesimpulan bilamana variabel bebas berdampak atau tidak kepada variabel terikat di tingkat signifikansi 5%. Hasil uji F ditunjukkan ditabel 4. berikut.

Tabel 4 Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	65.255	3	21.752	15.618	.000 ^b
Residual	36.212	86	1.393		
Total	101.467	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Work Life Balance*, K3

Dari tabel 4 terlihat nilai F_{hitung} 15,618 dan F_{tabel} 2,98 ($15,618 > 2,98$) dan memiliki signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), bermakna variabel *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja mempunyai pengaruh signifikan kepada kepuasan kerja karyawan. Jadi hipotesis (H_{a4}) didalam studi ini diterima dan (H_{o4}) ditolak.

Pembahasan

Berdasar dari studi yang dilakukan memakai alat bantu pengolahan data, yaitu SPSS, diketahui bahwa variabel keseimbangan hidup kerja, K3, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan pakaian skala rumah tangga secara parsial dan simultan.

Nilai koefisien regresi variabel 0,398 bermakna jika *work life balance* (X1) bertambah kepuasan kerja karyawan bertambah 0,398. Variabel *work life balance* (X1) t_{hitung} 2,171 $> t_{tabel}$,056 dengan signifikan $0,039 < 0,05$ yang bermakna H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, ada dampak yang signifikan diantara variabel *work life balance* (X1) kepada kepuasan kerja karyawan (Y). (Pangemanan et al. 2017) mendefinisikan *work life balance* sebagai seberapa jauh seseorang memiliki rasa puas dengan menjalankan semua perannya dalam kehidupan, baik yang dalam pekerjaannya maupun yang di luar pekerjaannya. Studi ini mendukung studi terdahulu oleh (Rina, R., & Gunawan 2021), yang menemukan bahwa *work life balance* meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Koefisien regresi variabel 0,349 bermakna jika keselamatan dan kesehatan kerja (X2) bertambah kepuasan kerja karyawan juga bertambah 0,349. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) t_{hitung} 2,287 $> t_{tabel}$ 2,056 dengan signifikan $0,031 < 0,05$ yang bermakna H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima ada dampak diantara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) kepada kepuasan kerja karyawan (Y). (Sedarmayanti 2017), mendefinisikan K3 sebagai pengawasan terhadap manusia, mesin, material, dan metode di tempat kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Studi sebelumnya (Sari et al. 2017) memperlihatkan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja berdampak pada kepuasan karyawan.

Koefisien regresi variabel -0,598 bermakna bila beban kerja (X3) bertambah kepuasan kerja karyawan menurun 0,598. Variabel beban kerja (X3) t_{hitung} -3,104 $> t_{tabel}$ 2,056 dengan signifikan $0,005 < 0,05$ bermakna H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima ada dampak diantara variabel beban kerja (X3) kepada kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan (Andriani et al. 2020), beban kerja didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang di suatu posisi sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Studi ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Dewa 2019), menemukan beban kerja berdampak kepada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian mengenai *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan dengan F_{hitung} 15,618 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,98 ($15,618 > 2,98$) dan memiliki signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 bermakna *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja secara bersamaan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan. Uji koefisien determinasi sebesar 0,643. Nilai tersebut memperlihatkan variabel bebas (*work life balance*, K3 dan beban kerja dalam studi ini mampu memberikan penjelasan variabel terikat yaitu kepuasan kerja 60,2%. Sedangkan yang 39,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dicantumkan dalam studi ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian dapat diambil kesimpulan:

1. *Work life balance* memiliki hubungan dengan variabel kepuasan kerja karyawan, bermakna semakin bertambah *work life balance* diharapkan kepuasan kerja karyawan akan makin bertambah juga.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki hubungan dengan variabel kepuasan kerja karyawan, dimana makin baik kondisi keselamatan dan kesehatan kerja akan menambah kepuasan kerja karyawan.
3. Beban kerja memiliki hubungan dengan variabel kepuasan kerja karyawan dimana makin ringan beban kerja akan makin tinggi kepuasan kerja karyawan
4. *Work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja secara simultan terdapat pengaruh kepada kepuasan kerja.

Saran

Dari kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari studi mengenai variabel *work life balance* mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan, diketahui bahwa aturan yang ada dengan sistem libur secara bergantian mungkin dapat membuat karyawan jenuh apalagi mendapat waktu libur di hari kerja. Oleh karena itu disarankan untuk pihak perusahaan merubah sistem libur secara bergantian dengan satu hari libur secara bersamaan di akhir pekan atau dapat memberikan bonus harian sesuai dengan target yang telah disepakati, Mungkin dengan libur secara bersamaan dengan teman kerja atau dengan adanya bonus yang di berikan bisa memicu semangat kerja bagi karyawan serta dapat bekerja lebih maksimal dan lebih baik.
2. Berdasarkan dari hasil studi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu dapat disarankan bagi perusahaan dapat lebih memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya dengan menyediakan kotak P3K. Karena dengan karyawan yang kesehatan dan keselamatannya terjamin, demi kelangsungan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya bisa berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan serta karyawan bekerja menjadi lebih aman nyaman sebab keselamatan dan kesehatan diperhatikan oleh pihak perusahaan demi kelangsungan dan kelancaran kinerja karyawan menjadi lebih baik .
3. Berdasarkan dari hasil studi mengenai beban kerja mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Karena beban kerja yang diterima relatif banyak harusnya pihak perusahaan menambah karyawan dan membagi beban kerja karyawan agar setiap karyawan tidak terbebani pada saat bekerja dan karyawan bekerja dengan nyaman yang akhirnya dapat menghasilkan kinerja dengan pencapaian yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep Dan Indikator. 1st ed. Pekanbaru: Zanafala.
- Andriani, Betty, Anita Camelia, and H. .. Fickry Faisya. 2020. "Analysis of Working Postures with Musculoskeletal Disorders (Msds) Complaint of Tailors in Ulak Kerbau Baru Village, Ogan Ilir." *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 11(01):75–88. doi: 10.26553/jikm.2020.11.1.75-88.
- Bintoro, and Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. 1st ed. Yogyakarta: Gava Media.
- Dewa, Mardi Astutik Retno Catur Kusuma. 2019. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Management and Business Review* 3(1). doi: 10.33752/bima.v4i2.391.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. 8th ed. Semarang: adan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, Muhammad, and Arif Partono Prasetio. 2017. "Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, Dan Penerapannya (6th Ed.)." *Study & Managemen Research* XIV(3):52–61.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lumunon, Renaldo R., Greis M. Sendow, and Yantje Uhing. 2019. "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI." *Jurnal EMBA* 7(4).
- Novaritpraja, Gilang Yuda. 2020. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN SUMBER DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING(Studipada Karyawan Bagian Hatchery PT. Charoen Pokphan Jaya Farm)." *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi* maret.
- Pangemanan, Friane Livi, Riane Johnly Pio, and Tinneke M. Tumbel. 2017. "Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara." *Administrasi Bisnis UNSRAT* 5(3):1–8.
- Poluan, Alfian Ranny. 2018. "Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 6(4).
- Ricardianto, Prasadja. 2018. "Human Capital Management". Bogor: In Media.
- Rina, R., & Gunawan, C. 2021. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Digifoto Sukabumi." *Winter Journal* 2.
- Rondonuwu, F., W. Rumawas, and S. Asaloei. 2018. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(2):30–39.
- Saefullah, E. 2017. “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Pendahuluan Akademika Journal* 15(2).
- Sari, Skolastika Dian Rosita, Eko Agus Susilo, and Harril Brimantyo. 2017. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 4(2). doi: 10.26905/jbm.v4i2.1705.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- SP. Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. j: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 23rd ed. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukur, Muhammad, and Ade Susanty. 2022. “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen).” *E-Proceeding of Management* 9(3):1064–1610.
- Supriyadi, Andhi, and Aurilia Triani Aryaningtyas. 2022. “Influence Of Organizational Citizenship Behavior To Employee Performance With Employee Competences And Job Satisfaction As Predictors.” *MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN* 16(2). doi: <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2022.v16.i02.p07>.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: Prenada Media Group.