

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu bagian yang cukup penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan, karena kepuasan kerja membawa pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif terhadap berbagai hal dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (R.Lumunon, 2019) (Talo et al., 2020). Ketidakpuasan karyawan merupakan masalah awal yang nantinya akan muncul masalah-masalah lainnya (R.Lumunon, 2019). Kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan beberapa sikap diantaranya sikap karyawan, absensi, dan keterlambatan (Melati et al., 2015). Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar kecintaan, moral kerja, kontribusi, kedisiplinan kerja yang tinggi (Sigar et al., 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan untuk itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti work life balance, beban kerja, dan kesehatan kerja. Relevansi dari faktor-faktor tersebut adalah hal yang terjadi pada perusahaan yang akan diteliti.

Salah satu hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu *work life balance* (Junaidin, Andi Aiyul Ikham, 2019). *Work life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi seseorang (Sigar et al., 2018). *Work life balance* adalah keadaan yang seimbang antara dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama (Alianto & Anindita, 2013). *Work life balance* terjadi ketika individu dapat menciptakan peran yang sesuai di tempat kerja dan dalam keluarga dengan tingkat konflik peran yang rendah (Basem et al., 2022). Penelitian terdahulu yang telah dilakukan menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu tingginya work life balance semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan (Sigar et al., 2018). Saat seseorang terjun dalam dunia kerja tidak sedikit yang mengalami kehilangan keseimbangan dalam hidup. Semakin tinggi karir seseorang akan semakin tinggi pula tanggung jawab dan tuntutan dalam pekerjaan, maka akan semakin sulit juga untuk menikmati hidup. Akhirnya, waktu untuk diri

sendiri dan untuk keluarga jadi berkurang bahkan tidak ada, emosi tidak terkontrol, dan kesehatan akan menurun.

Hal lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah kesehatan kerja. Kesehatan kerja suatu hal yang sangat penting untuk seseorang yang bekerja di bawah beban kerja. Tujuan dari kesehatan kerja sendiri yaitu untuk menjaga kondisi mental maupun fisik karyawan agar tetap sehat dan terhindar dari penyakit, cedera maupun masalah mental seseorang. Karyawan yang memiliki rasa nyaman saat bekerja akan berdampak pada kepuasan kerja dan akan berjalan sesuai yang diharapkan (Melati et al., 2015). Penelitian yang telah dilakukan menghasilkan bahwa kesehatan kerja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan (Fajri et al., 2017). Jika ada masalah dengan kesehatan kerja maka akan berdampak pada aktivitas dalam bekerja. Perusahaan wajib untuk memberikan dan menjaga kesehatan kerja karyawannya dengan cara membuat aturan dan aktivitas yang akan menjamin terciptanya kesehatan karyawan dalam bekerja di perusahaan. Kesehatan kerja suatu kondisi fisik mental dan sosial seseorang tidak hanya bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya dengan tujuan agar karyawan tidak ada gangguan kesehatan yang di akibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. Penelitian ini hanya mengambil aspek kesehatan saja dari K3 karena kesehatan hal yang penting dalam perusahaan apalagi pada perusahaan tekstil yang bergerak pada bidang produksi, untuk menjaga kesehatan perusahaan membuat peraturan dan aktivitas yang dapat menjamin kesehatan karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. Dalam mencapai tujuannya perusahaan juga akan memberikan sebuah tuntutan-tuntutan dan tekanan kepada karyawan tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Memberikan kepuasan kerja kepada karyawan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk memberikan sebuah dampak yang besar bagi keberhasilan sebuah tujuan perusahaan. Karyawan yang puas dalam pekerjaan akan memberikan pengaruh positif dan akan memberikan timbal balik kepada perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas dan efisiensi karyawan terhadap pekerja (Sigar et al., 2018). Kepuasan kerja membawa dampak yang positif

terhadap perusahaan yang akan berpengaruh pada lingkungan pekerjaannya (Talo et al., 2020).

Penelitian ini juga mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Sigar et al (2018) yang mendapatkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat *work life balance* seseorang maka akan berdampak tinggi pula pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Endeka et al., (2020) mendapatkan hasil *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, tinggi rendahnya *Work life Balance* tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesehatan kerja hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini telah dilakukan penelitian oleh (R.Lumunon, 2019). Penelitian yang telah dilakukan oleh Juliarti et al., (2018) kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi (2016) dan Masruhim (2016) berpendapat bahwa kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tentang beban kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga telah diteliti oleh (Gustina, 2019), beliau juga mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dalam bekerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Fuadiputra (2021) dan Rofida Novianti (2021) yang berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh A. Sari & Rahyuda (2019) beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Melati et al., 2015) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga penelitian terdahulu dalam hal tersebut belum konsisten. Penelitian ini akan dilakukan dengan meneliti karyawan Garment yang bertempat tinggal di daerah Langensari apakah ada pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal pada karyawan garment yang bertempat tinggal di daerah Langensari beberapa karyawan yang mengatakan bahwa mereka mengalami kesulitan waktu bersama keluarga, sehingga mereka merasa kecewa dalam bekerja. Artinya bahwa *work life balance* berkaitan dengan kepuasan kerja. Karyawan juga mengatakan bahwa mereka kecewa dengan pekerjaannya tentang kesehatannya. Perusahaan memberikan beban kerja yang tinggi sehingga karyawan

merasa kecewa karena beban kerja yang tidak ada habisnya. Hal ini saling berkaitan dan akan menjadi masalah untuk perusahaan dan untuk karyawan sendiri yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Tentunya hal ini menjadikan antar variabel saling berkaitan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan adalah kunci utama perusahaan dalam mencapai tujuan (Kurniawan, 2011).

Dalam penelitian ini peneliti ingin menguji apakah ada Pengaruh *work life balance*, Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas adalah (1) Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili daerah Langensari ? (2) Apakah ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili daerah Langensari? (3) Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili daerah Langensari? (4) Apakah ada pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili daerah Langensari secara bersama-sama?

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk (1) Menguji pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili daerah Langensari. (2) Menguji pengaruh kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili daerah Langensari. (3) Menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili daerah Langensari. (4) Menguji pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili daerah Langensari secara bersama-sama.

Dengan adanya penelitian ini akan sangat bermanfaat dan akan menjadi sarana informasi untuk meningkatkan pengetahuan maupun wawasan tentang bagaimana pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta mendukung penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini akan bermanfaat untuk karyawan juga perusahaan-perusahaan yang ada pada daerah sekitar Langensari dan setempat. Selain itu juga dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis. Adapun manfaat bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan guna

meningkatkan work life balance, kesehatan kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Work Life Balance

Work life balance merupakan salah satu teori yang menjelaskan bahwa bagaimana seorang individu mampu mengatur lingkungan dalam pekerjaannya maupun keluarga agar terciptanya keseimbangan di antara keduanya. Menurut Work et al., (2019) *work life balance* adalah kemampuan seorang karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi. *Work life balance* adalah dimana suatu keadaan yang seimbang pada dua tuntutan pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama (Asepta & Maruno, 2017). Menurut Gustina (2019) bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tugas di dalam pekerjaan dan dalam keluarga maupun kebutuhan pribadinya. *Work life balance* adalah kondisi seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga (Larasati & Rahayu, 2019). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan *work life balance* adalah kemampuan dalam kehidupan seorang individu yang mereka tidak melupakan kewajiban maupun tugas dalam pekerjaannya tanpa menyampingkan aspek dalam kehidupan pribadinya.

Menurut Sigar et al. (2018) indikator-indikator *work life balance* ada 3 yaitu: (1) Keseimbangan waktu, keseimbangan jumlah waktu individu baik bagi pekerjaan maupun waktu dengan keluarga. (2) Keseimbangan keterlibatan, jumlah keterlibatan psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan. (3) Keseimbangan kepuasan, menunjuk tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya. Berbeda dengan Gustina (2019) yaitu: (1) *time balance*, menyeimbangkan waktu antara bersantai, beristirahat, dan bekerja secara efektif. (2) *involvement balance*, fokus pada keterlibatan psikologis yang di luar pekerjaan ataupun peran dil dalam pekerjaan. (3) *satisfaction balance*, fokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Menurut Larasati (2019) dan Rahayu (2019): (1) *work interference with personal life*, gangguan yang dirasakan dari

pekerjaan terhadap kehidupan pribadi seseorang. (2) *Personal life interference with work*, gangguan yang dirasakan dari kehidupan pribadi seseorang terhadap pekerjaannya. (3) *work personal life enhances*, keseimbangan yang dirasakan seseorang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Penelitian ini akan menggunakan definisi dari Larasati (2019) dan Rahayu, (2019) yang berpendapat *work life balance* dimensi adalah kondisi seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Indikator-indikator *work life balance* menurut Larasati (2019) dan Rahayu (2019) ada 3 yaitu: *work interference with personal life*, *Personal life interference with work*, dan *work personal life enhances*.

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menurut Fajri et al., (2017) adalah kondisi seseorang bebas dari gangguan mental, gangguan fisik, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerjanya. Kesehatan kerja adalah upaya perusahaan dalam menjaga dan menjamin kesehatan dan keutuhan jasmani maupun rohani karyawan agar terwujud masyarakat yang adil dan makmur (Wibowo & Utomo, 2016). Kesehatan kerja merupakan suatu keadaan seseorang dalam keadaan sehat, baik dalam sosial, mental maupun spiritual yang berpengaruh pada setiap individu untuk hidup produktif secara ekonomis dan sosial (Firmanzah et al., 2017). Kesehatan kerja merupakan kondisi pekerja bebas dari gangguan psikis maupun fisik dalam lingkungan kerja (Hartog, 1967). Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah kondisi seseorang individu sehat secara mental, fisik, emosi.

Menurut Rahmah (2017) indikator-indikator dalam kesehatan kerja ada 3 yaitu: (1) Kondisi lingkungan kerja, dalam lingkungan kerja secara medis dari perusahaan. (2) Sarana kesehatan pada tenaga kerja. (3) Pemeliharaan pada kesehatan tenaga kerja, seperti pemeriksaan kesehatan kerja dan pelayanan kesehatan tenaga kerja. Berbeda dengan Sari et al., (2017) indikator-indikator kesehatan kerja yaitu: (1) Keadaan dan kondisi karyawan, kondisi dan keadaan yang dialami oleh karyawan saat bekerja. (2) Lingkungan kerja, kegiatan yang

mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja. (3) Perlindungan karyawan, fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Menurut Ardinata (2017) indikator-indikator kesehatan kerja ada 2 yaitu: (1) Keadaan tempat lingkungan kerja, penyusunan barang, ruang kerja, pembuangan kotoran dan limbah. (2) Pemakaian peralatan kerja, pengamanan peralatan, penggunaan mesin dan alat elektronik. Indikator-indikator kesehatan kerja menurut Firmanzah et al., (2017) ada 3 yaitu: (1) Lingkungan kerja secara medis meliputi kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi di tempat kerja, dan sistem pembuangan sampah. (2) Sarana kesehatan tenaga kerja, dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi. (3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan definisi dari Firmanzah et al., (2017) yang berpendapat bahwa kesehatan kerja merupakan suatu keadaan seseorang dalam keadaan sehat, baik secara sosial, mental maupun spiritual yang berpengaruh pada setiap individu untuk hidup produktif secara ekonomis dan sosial. Indikator-indikator kesehatan kerja menurut Firmanzah et al (2017) ada 3 yaitu : Lingkungan kerja secara medis, sarana kesehatan tenaga kerja, dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.

Beban Kerja

Wijaya (2017) mendefinisikan beban kerja sebagai volume catatan hasil pekerjaan yang menunjukkan volume yang dihasilkan seorang karyawan dalam pekerjaan tertentu. Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jam kerja terhadap sumber daya manusia yang bekerja yang digunakan dan dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu (Aini et al., 2020) Menurut Malino (2020) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh atasan untuk karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Gustina (2019) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah serangkaian keadaan yang memenuhi kinerja dan tugas kognitif, persepsi, dan motorik (Tentama et al., 2019). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan dalam

pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan.

Menurut Safitri (2019) dan Astutik (2019) indikator-indikator beban kerja ada 3 yaitu: (1) Beban waktu, jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring kerja. (2) Beban usaha mental, ukuran pekerjaan, tugas-tugas yang harus dikerjakan, tanggung jawab yang besar, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan tingkat risiko pada pekerjaan. (3) Beban tekanan psikologis, yang menunjukkan sikap bingung, konsentrasi, dan frustrasi dalam melakukan pekerjaan. Berbeda dengan Rolos et al., (2018) yang berpendapat bahwa indikator-indikator beban kerja ada 4 yaitu: (1) Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. (2) Kondisi pekerjaan, pandangan seorang individu terhadap karyawannya. (3) Penggunaan waktu, waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi. (4) Standar pekerjaan, perasaan karyawan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Indikator-indikator beban kerja menurut Gustina (2019) dalam beban kerja ada 3 yaitu: (1) Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. (2) Kondisi pekerjaan, bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya. (3) Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya.

Penelitian ini menggunakan definisi dari Dicha Dwi Gustina (2019) yang berpendapat beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Indikator-indikator beban kerja menurut Dicha Dwi Gustina (2019) ada 3 yaitu: Target yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, dan Standar pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Garaika (2020) kepuasan kerja adalah perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari berbagai aspek dalam pekerjaan. Ayu et al (2018) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut

Rahajeng (2022) dan Kristin Handayani (2022) kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang diperoleh dari mengevaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dengan perasaan positif terhadap pekerjaannya (Sigar et al., 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam melihat pekerjaan mereka (Gustina, 2019). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif dan emosi positif yang dirasakan seorang karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Gustina, (2019) indikator-indikator dalam kepuasan kerja ada 5 yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, sukar tidaknya suatu pekerjaan keahlian yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. (2) Atasan, atasan yang baik akan menghargai pekerjaan bawahannya. (3) Teman kerja, merupakan faktor yang berhubungan antara karyawan dengan atasan dan karyawan satu dengan karyawan lainnya. (4) Promosi, merupakan faktor ada tidaknya kesempatan dalam kenaikan karir karyawan. (5) Gaji, faktor pemenuhan kebutuhan karyawan yang dianggap layak atau tidak. Menurut Safitri (2019) dan Astutik (2019) indikator-indikator dalam kepuasan kerja ada 5 yaitu: (1) Kepuasan seseorang tentang pekerjaan itu sendiri. (2) Kepuasan tentang gaji. (3) Kepuasan tentang promosi. (4) Kepuasan pada pimpinan. (5) Kepuasan pada teman kerja. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Sigar et al (2018) ada 5 yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan harus memberikan tugas yang memberikan tanggung jawab pada pekerjaan dan kesempatan seseorang untuk belajar dalam pekerjaan. (2) Gaji yang diterima dan dipandang pantas. (3) Promosi, kesempatan untuk tingkat yang lebih dalam perusahaan. (4) Pengawas, terdapat atasan yang mampu mengontrol dan membantu karyawan dalam pekerjaan. (5) Rekan kerja, membantu dalam bekerja yang memiliki kepandaian dan memberikan dukungan sosial.

Penelitian ini menggunakan definisi dari Sigar et al (2018) yang berpendapat kepuasan kerja Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dengan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Indikator-indikator menurut Sigar et al (2018) ada 5 yaitu: Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan Aseptia (2017) dan Maruno (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik *work life balance* karyawan dengan memperhatikan keseimbangan kepuasan karyawan maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang diperoleh perusahaan dari karyawan. Didukung oleh penelitian Sigar et al., (2018), dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *work life balance* terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ganapathi (2016) juga menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin baik *work life balance* pada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil riset terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili Langensari.

Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Gilang P, (2017) menunjukkan adanya pengaruh antara kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Begitu pula penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo (2016) dan Utomo (2016) mendapatkan hasil bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Work et al (2019) kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesehatan kerja faktor yang perlu diperhatikan dalam perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil riset terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili Langensari.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bisnis et al (2020) bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Work et al., (2019) bahwa beban kerja terdapat pengaruh pada kepuasan kerja, dapat dikatakan demikian bahwa beban kerja yang diberikan sesuai

apa yang diinginkan oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019) dan Astutik (2019) mendapatkan hasil terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, beban kerja yang diberikan berlebihan akan berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil riset terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

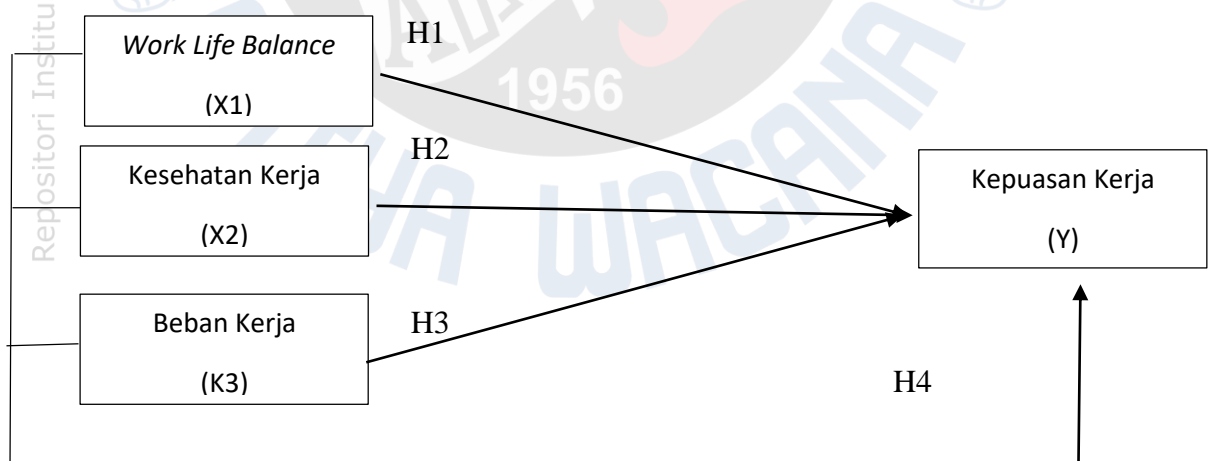
H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili Langensari

Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja, dan beban kerja selain dilihat secara parsial juga dapat dilihat secara simultan. Karyawan jika dalam pekerjaan mengalami *work life balance* dan ada masalah kesehatan kerja ditambah beban kerja yang cukup berat akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Work et al., 2019) bahwa *work life balance*, kesehatan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil riset terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : *Work life balance*, kesehatan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili Langensari.

Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang

diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Kajian et al., 2015). Sedangkan metode kuantitatif adalah penelitian yang datanya berbentuk angka, yang dianalisis menggunakan statistik untuk mengetahui jawaban masalah yang sedang diteliti (Saifullah, 2020).

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu *work life balance*, kesehatan kerja, dan beban kerja (X), serta menggunakan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Dengan adanya keberadaan hubungan serta tingkat variabel yang ada sangatlah penting, sebab dengan mengetahui lebih lanjut mengenai tingkat hubungan yang ada, peneliti bisa mencapai kepuasan sesuai dengan tujuan penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Work et al., (2019b) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan akan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah warga Langensari yang bekerja sebagai karyawan garment yang masih aktif bekerja. Ukuran sampel yang sesuai untuk penelitian korelasi jumlah sampel minimal untuk memperoleh hasil yang baik adalah 30 responden. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan garmen yang masih aktif bekerja di daerah Langensari dengan jumlah yang tidak diketahui. Penentuan jumlah sampel yang representatif menurut Widiyono (2014) adalah tergantung jumlah dimensi dikali 5-10. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini 14 x 10 yaitu 140 responden.

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode sampling *non probability sampling* berupa teknik accidental sampling proses pengambilan sampel dilakukan dengan memilih responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan melalui link, kemudian responden akan mengembalikan hasil dari jawaban mereka kepada peneliti. Dengan

membagikan kuesioner kepada responden yang dimaksudkan oleh peneliti adalah untuk memperoleh data mengenai pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Langkah-langkah dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan cara membagikan link kuesioner kepada grup yang aktif dalam setiap RT, dengan memberikan keterangan bahwa yang boleh mengisi link kuesioner adalah karyawan yang masih aktif bekerja di garment dengan domisili warga Langensari.

Penelitian ini menggunakan *Skala Likert*, dengan setiap pertanyaan diberi lima alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Skor untuk *skala Likert* yaitu, sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), antara setuju dan tidak (N/Netral), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
<i>Work life balance</i>	<i>Work life balance</i> adalah kondisi seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga (Larasati & Rahayu, 2019)	1. <i>Work interference with personal life</i>	1.1 Alokasi waktu bekerja 1.2 Energi yang dihabiskan dalam bekerja 1.3 Gangguan dalam mencapai pekerjaan
		2. <i>Personal life interference with work</i>	1.4 Ketegangan dalam bekerja 2.1 Gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan
		3. <i>Work personal life enhances</i>	3.1 Keseimbangan antara pekerjaan dan

		2019)	kehidupan pribadi
			(Larasati & Rahayu, 2019)
Kesehatan Kerja	Kesehatan kerja merupakan suatu keadaan seseorang dalam keadaan sehat, baik secara sosial, mental maupun spiritual yang berpengaruh pada setiap individu untuk hidup produktif secara ekonomis dan sosial (Firmanzah et al., 2017)	1. Lingkungan kerja secara medis 2. Sarana kesehatan kerja 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja	1.1 Kebersihan lingkungan kerja 1.2 Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja 1.3 Sistem pembuangan sampah 2.1 Penyediaan air bersih 2.2 Sarana kamar mandi 3.1 Pelayanan kesehatan tenaga kerja
Beban Kerja	Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Gustina, 2019)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan	1.1 Waktu yang diberikan 2.1 Karyawan mampu mengoperasikan mesin dengan baik 3.1 Kesan individu terhadap pekerjaan
		(Gustina, 2019)	(Gustina, 2019)

Kepuasan kerja	Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dengan perasaan positif terhadap pekerjaannya (Sigar et al., 2018)	1. Pekerjaan sendiri	itu	1.1 Pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik 1.2 Pekerjaan sebagai faktor pendorong untuk belajar 1.3 Pekerjaan sebagai tanggung jawab
		2. Gaji		2.1 Tuntutan pekerjaan 2.2 Tingkat keterampilan individu 2.3 Standar penguapan
		3. Promosi		3.1 Kesempatan promosi
		4. Pengawas		4.1 Gaya kepemimpinan 4.2 Kemampuan untuk mengontrol dan membantu karyawan
		5. Rekan kerja		5.1 Kerja sama antar rekan kerja 5.2 Dukungan rekan kerja
			(Sigar et al., 2018)	(Sigar et al., 2018)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistical Package for the Social Science*), dengan metode sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Larasati & Rahayu, 2019).

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui bagaimana hasil pengukuran agar tetap konsisten apabila diukur dua kali dengan alat ukur yang sama terhadap gejala yang sama. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang pada pertanyaan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan melakukan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha > 0.70 (Gustina, 2019).

2. Teknik Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara untuk merumuskan data yang ada untuk memberikan gambaran melalui pengumpulan, penyusunan, dan analisis data sehingga dapat mengetahui bagaimana gambaran umum dari objek yang telah diteliti.

3. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedasitas)

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan melalui *Kolmogorov Smirnov*, yang dimaksud adalah pengujian normalitas dengan membandingkan nilai normalitas. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai Sig. $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Rahmah, 2017).

Uji Multikolinieritas gunanya untuk menguji apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadinya korelasi antar independent. Uji multikolinieritas memiliki beberapa ketentuan yaitu jika nilai Variance Inflation Factor (VIP) > 5 , maka itu terjadi masalah pada multikolinieritas. Jika nilai VIP < 5 , maka tidak terjadi masalah terhadap multikolinieritas (Rahmah, 2017).

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varian

dari residual suatu pengamatan yang lain tetap, maka dapat disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk melihat terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan metode grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Rahmah, 2017).

4. Uji Hipotesis (Uji Simultan, Uji Parsial, dan Uji Koefisien Determinasi)

Uji Simultan (Uji F), bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama dan secara keseluruhan (Gustina, 2019). Hal tersebut dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F hitung hasil regresi dengan F tabel. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak.

Uji Parsial (Uji T), digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh-pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji T merupakan pengujian secara statistic untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Gustina, 2019). Jika nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima. Jika nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol sampai dengan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y) (Rahmah, 2017).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner melalui google link kepada karyawan garment domisili Langensari. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan garment domisili Langensari yang masih aktif bekerja yang berjumlah 140 orang. Karakteristik yang dilihat terdiri dari usia, lama bekerja, dan jenis kelamin.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)	
Usia	< 20 tahun	30	21,4 %
	21-30 tahun	88	62,9 %
	31-40 tahun	15	10,7 %
	41-50 tahun	4	2,9 %
	>50 tahun	3	2,1 %
Lama Bekerja	< 1 tahun	65	46,4 %
	1-5 tahun	54	38,6 %
	6-10 tahun	15	10,7 %
	>10 tahun	6	4,3 %
Jenis Kelamin	Laki-laki	52	37,1 %
	Perempuan	88	62,9 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan usia < 20 tahun sebesar 30 orang dengan persentase 21,4%, usia 21-30 tahun sebesar 88 orang dengan persentase 62,9%, usia 31-40 tahun sebesar 15 orang dengan persentase 10,7%, usia 41-50 tahun sebesar 4 orang dengan persentase 2,9%, dan usia >50 tahun sebesar 3 orang dengan persentase 2,1%. Karakteristik berdasarkan lama bekerja mayoritas lama bekerja <1 tahun sebesar 65 orang dengan persentase 46,4 %, lama bekerja 1-5 tahun sebesar 54 orang dengan persentase 38,6%, lama bekerja 6-10 tahun sebesar 15 orang dengan persentase 10,7%, dan lama bekerja >10 tahun sebesar 6 orang dengan persentase 4,3%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 52 laki-laki dengan persentase 37,1% dan 88 orang perempuan dengan persentase 62,9%.

Kriteria Penilaian Variabel Penelitian

Rentang Skala	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Mean digunakan untuk mengetahui kategori dari masing – masing variabel, berikut ini merupakan penjelasan dari setiap variabel :

Variabel *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskripsi pada variabel *Work Life Balance* diketahui tanggapan responden dengan dilihat Tabel 2:

Tabel 2. *Work Life Balance*

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Alokasi waktu bekerja	4,29	Sangat Tinggi
2.	Energi yang dihabiskan dalam bekerja	4,24	Sangat Tinggi
3.	Gangguan dalam mencapai pekerjaan	3,96	Tinggi
4.	Ketegangan dalam bekerja	3,96	Tinggi
5.	Gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan	4,15	Tinggi
6.	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	4,29	Sangat Tinggi
Rata-rata <i>Work Life Balance</i>		4,15	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa rata-rata variabel *Work Life Balance* dengan rating sebesar 4,15, sehingga dapat diambil kesimpulan yaitu *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap responden. Indikator terendah yaitu sebesar 3,96 yaitu gangguan dalam mencapai pekerjaan, sedangkan indikator tertinggi sebesar 4,29 keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Variabel Kesehatan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskripsi pada variabel Kesehatan Kerja diketahui tanggapan responden dengan dilihat Tabel 3 :

Tabel 3. Kesehatan Kerja

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1.	Kebersihan lingkungan kerja	4,47	Sangat Tinggi
2.	Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja	4,12	Tinggi
3.	Sistem pembuangan sampah	4,29	Sangat Tinggi
4.	Penyediaan air bersih	4,23	Sangat Tinggi
5.	Sarana kamar mandi	4,23	Sangat Tinggi
6.	Pelayanan kesehatan tenaga kerja	4,21	Sangat Tinggi
Rata-rata Kesehatan Kerja		4,26	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata variabel Kesehatan Kerja sebesar 4,26, yang artinya terdapat Kesehatan Kerja yang sangat baik dari perusahaan terhadap responden. Indikator terendah yaitu sebesar 4,12 yaitu suhu udara dan ventilasi di tempat kerja, sedangkan indikator tertinggi sebesar 4,47 yaitu kebersihan tempat kerja.

Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskripsi pada variabel Beban Kerja diketahui tanggapan responden dengan dilihat Tabel 4 :

Tabel 4. Beban Kerja

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1.	Waktu yang diberikan sesuai kapasitas	4,23	Sangat Tinggi
2.	Waktu yang diberikan sesuai pekerjaan	4,14	Tinggi
3.	Karyawan mampu mengoperasikan mesin jahit dengan	3,80	Tinggi
4.	Beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan mengoperasikan mesin jahit	3,86	Tinggi
5.	Kesan individu terhadap pekerjaan sesuai standar kemampuan	4,18	Tinggi
6.	Kesan individu terhadap pekerjaan tidak memberatkan	4,09	Tinggi
Rata-rata Beban Kerja		4,05	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 4 menjelaskan bahwa rata-rata variabel Beban Kerja sebesar 4,05, dimana dapat diartikan bahwa responden memiliki kategori Beban Kerja yang sangat baik. Indikator terendah yaitu sebesar 3,80 yaitu karyawan mampu mengoperasikan mesin jahit dengan baik, sedangkan indikator tertinggi sebesar 4,23 yaitu karyawan merasa waktu yang diberikan sudah sesuai dengan kapasitas.

Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan statistik deskripsi pada variabel Kepuasan Kerja diketahui tanggapan responden dengan dilihat Tabel 5 :

Tabel 5. Kepuasan Kerja

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1.	Pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik	4,11	Tinggi
2.	Pekerjaan sebagai faktor pendorong untuk belajar	4,45	Sangat Tinggi
3.	Pekerjaan sebagai tanggung jawab	4,46	Sangat Tinggi
4.	Tuntutan pekerjaan	4,12	Tinggi
5.	Tingkat keterampilan individu	4,24	Sangat Tinggi
6.	Standar pengupahan	4,11	Tinggi
7.	Kesempatan promosi	4,16	Tinggi
8.	Gaya kepemimpinan	3,90	Tinggi
9.	Kemampuan untuk mengontrol dan membantu karyawan	4,06	Tinggi
10.	Kerja sama antar rekan kerja	4,35	Sangat Tinggi
11.	Dukungan rekan kerja	4,40	Sangat Tinggi
Rata-rata Kepuasan Kerja		4,21	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 5 di atas menjelaskan bahwa rata-rata untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,21 yang menunjukkan bahwa karyawan garmen domisili Langensari memiliki Kepuasan Kerja dengan kategori sangat baik. Indikator terendah yaitu sebesar 3,90 yaitu gaya kepemimpinan, sedangkan indikator tertinggi sebesar 4,46 yaitu karyawan merasa pekerjaan sebagai tanggung jawab.

Hasil Analisis Data

Uji ini ditujukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan layak untuk dijadikan instrumen dalam penelitian ini. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2 = 140 - 2 = 138$) sebesar 0,1660. Suatu data dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Adapun hasil uji validitas dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Work Life Balance	X1.1	0,706	0,1660	Valid
	X1.2	0,752	0,1660	Valid
	X1.3	0,723	0,1660	Valid
	X1.4	0,727	0,1660	Valid
	X1.5	0,769	0,1660	Valid
	X1.6	0,734	0,1660	Valid
Kesehatan Kerja	X2.1	0,642	0,1660	Valid
	X2.2	0,696	0,1660	Valid
	X2.3	0,722	0,1660	Valid
	X2.4	0,797	0,1660	Valid
	X2.5	0,729	0,1660	Valid
	X2.6	0,790	0,1660	Valid
Beban Kerja	X3.1	0,696	0,1660	Valid
	X3.2	0,725	0,1660	Valid
	X3.3	0,745	0,1660	Valid
	X3.4	0,808	0,1660	Valid
	X3.5	0,751	0,1660	Valid
	X3.6	0,694	0,1660	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,738	0,1660	Valid
	Y.2	0,646	0,1660	Valid
	Y.3	0,672	0,1660	Valid
	Y.4	0,743	0,1660	Valid
	Y.5	0,695	0,1660	Valid
	Y.6	0,759	0,1660	Valid
	Y.7	0,742	0,1660	Valid
	Y.8	0,687	0,1660	Valid
	Y.9	0,753	0,1660	Valid

Y.10	0,649	0,1660	Valid
Y.11	0,631	0,1660	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan untuk mengukur variabel *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel untuk $df = 138$ sebesar 0,1660. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua item / indikator pada variabel *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja dikatakan **valid**.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada nilai koefisien alpha. Hasil uji reliabilitas dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Alpha Cronbach	Cut-off	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,901	0,70	Reliabel
Kesehatan Kerja	0,899	0,70	Reliabel
Beban Kerja	0,897	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,925	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 hasil pengujian uji reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* untuk variabel *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,70. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel *Work Life*

Balance, Kesehatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk mengamati dan menguji kedistribusian data. Pengujian normalitas dilakukan terhadap nilai residu pada regresi. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji statistik dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Hasil uji normalitas dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,16836505
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,103
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		1,312
Asymp. Sig. (2-tailed)		,064

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* yang tersaji Tabel 8 untuk model regresi diperoleh nilai-nilai signifikansi sebesar 0,064. Oleh karena nilai signifikansi Z lebih besar dari 0,05, maka persebaran data residual pada model regresi menunjukkan data berdistribusi **normal**.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengacu nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika hasil uji menunjukkan angka *Tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi

multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada kedua model regresi dapat diketahui pada Tabel 9 berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,158	1,699		4,212	,000		
	Work Life Balance	,344	,101	,222	3,402	,001	,342	2,926
	Kesehatan Kerja	,846	,111	,503	7,622	,000	,334	2,996
	Beban Kerja	,371	,100	,244	3,714	,000	,337	2,968

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

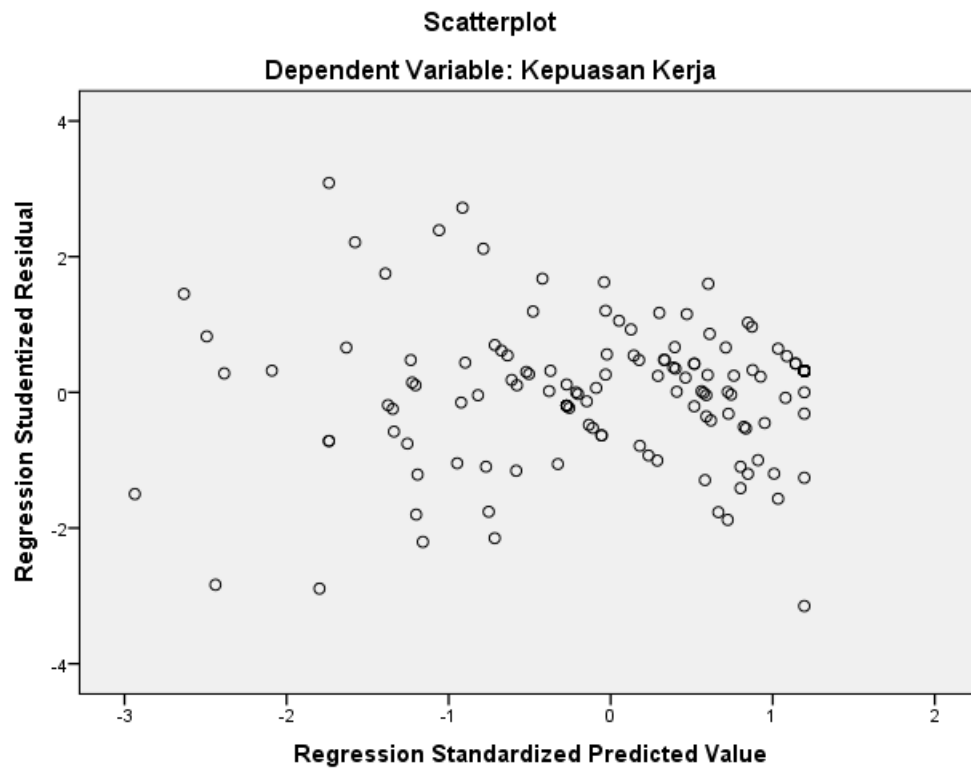
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai tolerance sebesar 0,342 dan nilai VIF sebesar 2.926; variabel Kesehatan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,334 dan nilai VIF sebesar 2.996 dan variabel Beban Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,337 dan nilai VIF sebesar 2.968. Oleh karena *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja dan beban kerja memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk melihat data yang digunakan mempunyai variansi yang sama diantara data tersebut. Pengujian Heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan uji grafik scatterplot berikut ini :

Gambar 1. Uji Scatterplot



Sumber : Data sekunder yang diolah, 2022

Gambar 1. menunjukkan bahwa dari hasil uji scatterplot untuk model regresi diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat permasalahan heterokodestisitas.

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis regresi dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 10. Analisis RegresiCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,158	1,699		4,212	,000	
	Work Life Balance	,344	,101	,222	3,402	,001	,342
	Kesehatan Kerja	,846	,111	,503	7,622	,000	,334
	Beban Kerja	,371	,100	,244	3,714	,000	,337

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,158 + 0,344 X_1 + 0,846 X_2 + 0,371 X_3$$

Dimana :

a = konstanta

 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi X_1 = *Work Life Balance* X_2 = Kesehatan Kerja X_3 = Beban Kerja

Y = Kepuasan Kerja

e = standar error

Hasil persamaan menunjukkan yaitu :

- Nilai konstanta sebesar 7,158 artinya apabila nilai variabel *work life balance*, kesehatan kerja dan kesehatan kerja bernilai konstan maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien untuk variabel *work life balance* diperoleh sebesar 0,344 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance*, maka kepuasan kerja akan semakin baik pula.

- Nilai koefisien untuk variabel kesehatan kerja diperoleh sebesar 0,846 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kesehatan kerja, maka kepuasan kerja akan semakin baik pula.
- Nilai koefisien untuk variabel beban kerja diperoleh sebesar 0,371 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja, maka kepuasan kerja akan semakin baik pula.

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*R-Square*) pada regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui pada table berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,802	,798	3,20312

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi untuk model regresi 1 yang tersaji pada Tabel 11, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,798. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 79,8% sedangkan 20,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

2. Uji T

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t, yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji T

Hipotesis	Model	t-hitung	Sig.	Keterangan
H ₁	X ₁ → Y	3,402	0,001	Diterima
H ₂	X ₂ → Y	7,622	0,000	Diterima
H ₃	X ₃ → Y	3,714	0,000	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Keterangan :

X₁ : *Work Life Balance*

X₂ : Kesehatan kerja

X₃ : Beban kerja

Y : Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,402 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<5%) maka dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H₁ **diterima**. Artinya bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,622 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<5%) maka dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H₂ **diterima**. Artinya bahwa Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,714 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

(<5%) maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 **diterima**. Artinya bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas : *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja atau dinamakan juga uji kelayakan model. Pengambilan keputusan dilakukan dengan memperhatikan uji F pada tabel ANOVA model regresi berikut:

Tabel 13. Pengujian Output Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,783	3	4,261	19,979	,000 ^b
	Residual	16,209	76	,213		
	Total	28,992	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja

Dari hasil pengujian dengan SPSS didapatkan angka F hitung antara *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan sebesar 19,979 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) artinya model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian.

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif, variabel *work life balance* masuk dalam kategori tinggi. Indikator alokasi waktu bekerja menunjukkan nilai yang paling tinggi pada variabel *work life balance*. Dengan adanya alokasi waktu bekerja yang baik akan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti keluarga. Menurut Sigar et al., (2018) mengemukakan bahwa memanfaatkan waktu dalam bekerja dapat menyeimbangkan waktu bekerja, keluarga, pendidikan dan sebagainya. Kepuasan kerja tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *work life balance* dengan baik.

Hasil analisis deskriptif berikutnya adalah kesehatan kerja yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Kesehatan kerja yang sangat tinggi disebabkan kebersihan lingkungan kerja. Kebersihan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi karyawan melakukan pekerjaan dengan maksimal. Menurut Studi et al., (2008) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang akan mempengaruhi pekerjaan, kebersihan lingkungan yang tinggi akan berdampak positif karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif selanjutnya adalah beban kerja yang masuk dalam kategori tinggi. Beban kerja yang tinggi ini ditimbulkan oleh waktu yang diberikan sesuai kapasitas karyawan. Waktu yang diberikan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kapasitas karyawan akan sangat mempengaruhi beban kerja karyawan, jika beban kerja yang meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan begitupun sebaliknya beban kerja menurun akan meningkatkan kinerja karyawan (Rolos et al., 2018).

Hasil analisis deskriptif yang terakhir adalah kepuasan kerja yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Kepuasan kerja karyawan yang sangat tinggi disebabkan oleh adanya indikator pekerjaan sebagai tanggung jawab. Kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung risiko atau keputusan yang akan diambil adalah bentuk tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan (Yusuf, 2018).

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sigar et al. (2018) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya semakin tinggi *work life balance* seseorang maka akan berdampak tinggi pula pada kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika *work life balance* rendah maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari 0,05; maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil pengujian selanjutnya adalah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Work et al., (2019) mendapatkan hasil bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi kesehatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah kesehatan karyawan maka semakin rendah pula kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05.

Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Safitri (2019) dan Astutik (2019) mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji yang terakhir adalah *work life balance*, kesehatan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Work et al., (2019) yang menunjukkan bahwa *work life balance*, kesehatan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya *work life balance* yang baik, maka akan berdampak baik pada kepuasan kerja karyawan. Kondisi kesehatan kerja karyawan yang baik akan baik pula kepuasan kerja karyawan. Selain itu, jika beban kerja karyawan yang rendah akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai *work life balance* yang baik, kesehatan kerja baik, dan beban kerja yang rendah dapat berjalan beriringan dan saling berkaitan agar terciptanya kepuasan kerja yang baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain: (1) *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili Langensari, (2) kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili Langensari, (3) beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili Langensari, (4) *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili Langensari.

Implikasi Teoretis

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili Langensari. Penelitian ini sejalan dengan Sigar et al., (2018); Work et al., (2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Ganapathi, (2016) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Semakin tinggi karir seseorang akan semakin tinggi pula tanggung jawab dan tuntutan dalam pekerjaan, maka akan semakin sulit juga untuk menikmati hidup. Akhirnya, waktu untuk diri sendiri dan untuk keluarga jadi berkurang bahkan tidak ada.

Penelitian kedua menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili Langensari. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Melati et al., (2015); Fajri et al., (2017) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Fajri et al., (2017) program kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan. Jika ada masalah dengan kesehatan kerja maka akan berdampak pada aktivitas dalam bekerja.

Penelitian berikutnya menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan garment domisili Langensari. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Work et al., (2019);Talo et al., (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja membawa dampak yang positif terhadap perusahaan yang akan berpengaruh pada lingkungan pekerjaannya (Talo et al., 2020).

Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran terkait *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja, dan

kepuasan kerja kepada karyawan garment domisili Langensari. Implikasi yang perlu diterapkan dalam *work life balance* mengurangi gangguan dalam mencapai pekerjaan, dengan meminimalkan gangguan dalam bekerja diharapkan kepuasan kerja karyawan meningkat. Implikasi berikutnya yang perlu diterapkan dalam kesehatan kerja yaitu memperbaiki suhu udara dan ventilasi di tempat kerja untuk menciptakan kenyamanan dalam berkerja. Implikasi yang ketiga yang perlu diperhatikan dalam beban kerja adalah menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kemampuan mengoperasikan mesin jahit, sehingga karyawan dapat bekerja lebih maksimal dengan kapasitas karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada riset dengan menggunakan analisis kuantitatif, dengan 3 variabel bebas yaitu *Work Life Balance*, kesehatan kerja dan beban kerja dan 1 variabel terikat yaitu kepuasan kerja, dengan objek riset pada karyawan garmen domisili Langensari.

Saran Penelitian Mendatang

Saran untuk penelitian yang akan datang dapat mengangkat variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dapat menganalisis dari perbedaan demografi. Dapat menggali data ke dalam dan dapat menganalisis menggunakan kajian penelitian kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., Budi, S., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *Jurnal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan*. 3(3), 1–10.
- Alianto & Anindita. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ardinata. (2017). The Influence of Competence, Organizational Commitment and Teachers Professionalism On Teachers Performance (Study at Al Azhar Syifa Budi II Pekanbaru City School). *Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*, 4(1), 3429–3438.
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 77–85.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., & Hastuti, S. (2022). *The Effect of Compensation , Workload , and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable*. 12(2), 405–425.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumble, T. (2020). Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Fajri, K., Utami, H., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran) *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 11–19.
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(2), 1–9. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Fuadiputra, I. R., & Rofida Novianti, K. (2021). The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance. *The Winners*, 21(2). <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6908>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Gilang P, A. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT PERTAMINA (Persero) RU VI Balongan Indramayu. *Jurnal Penelitian*, 53(9), 1–21.
- Gustina, D. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 1–73.
- Hartog, F. (1967). Health and Employee Performance, Safety. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 21, 5–24.
- Juliarti, P. A. D., Agung, A. A. P., & Sudja, I. N. (2018). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20553–20562. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/460>
- Junaidin, Andi Aiyul Ikhrum, H. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)*, 1(2), 27–34.
- Kajian, B., Sumber, M., & Manusia, D. (2015). *Bidang Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Pendidik*. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*. 621.
- Kurniawan, I. (2011). *Kepuasan Kerja Karyawan Oleh :balance of satisfaction; employees job satisfaction; work-life balance*. *Universitas Telkom*. IV(October), 81–95.
- Larasati, I., & Rahayu, E. (2019). Hubungan tingkat work-life balance terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan organisasi pelayanan kemanusiaan, karyawan Yayasan Plan International Indonesia. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 20(2), 94–111. <http://jurnalkesos.ui.ac.id/index.php/jiks/article/view/219>
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>
- Melati, P., Yo, P., Bagus, I., & Surya, K. (2015). Putu Melati Purbaningrat Yo 1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- R.Lumunon, R. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan*

Akuntansi, 7(4), 4671–4680. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25410>

- Rahajeng, M. G., & Kristin Handayani. (2022). The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 29(1), 51–59. <https://doi.org/10.46806/jep.v29i1.841>
- Rahmah, M. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Perkebunan Nusantara III (perseo) Kebun Tanah raja*.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27. <https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sari, A., & Rahyuda, A. G. (2019). The Effect of Work Loads on Job Satisfaction Mediated By Job Stress. *International Journal of Economics and Management Studies*, 6(8), 174–181. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v6i8p119>
- Sari, S. D. R., Bramantyo, H., & Susilo, E. A. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang) Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo, Harril Brimantyo. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 121–128. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/1705>
- Sigar, J., Sambul, S., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(003), 269383. <https://doi.org/10.35797/jab.6.003.2018.20286>
- Studi, P., Akuntansi, P., Pendidikan, J., Pengetahuan, I., Keguruan, F., Ilmu, D. A. N., & Dharma, U. S. (2008). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. 207.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal ILMiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, R. S. (2016). *Laboratorium Penelitian*

dan Pengembangan FARMASI TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMASI TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April, 5–24.*

Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1), 38–59. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.126>

Widiyono. (2014). Motivasi Konsumen, Persepsi, Pembelajaran, Keyakinan dan Sikap terhadap Keputusan Pembelian Motor Satria FU. *Journal Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang*, 44–62.

Wijaya, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Parsimonia ISSN 2355-5483*, 4(3), 278–288.

Work, P., Balance, L., Kerja, K., Beban, D. A. N., & Sendow, G. M. (2019). R . R . Lumunon ., G . M . Sendow ., Y . Uhing ... Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadidi The Influence Of Work Life Balance , Occupational Health and WorkloadO On Employee Job Satisfacation PPT . *Tirta Investama(DA. 7(4)*, 4671–4680.

Yusuf, N. (2018). Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.

