

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI**

*THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, OCCUPATIONAL HEALTH AND WORKLOAD ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI*

Oleh:
Renaldo R. Lumunon¹
Greis M. Sendow²
Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹vinolumunon98@gmail.com

²greis5sendow@gmail.com

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber Daya Manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan, salah satu faktor pendukungnya dengan memberikan karyawan rasa kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif – Asosiatif, data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 81 responden. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial *work life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pihak manajemen perusahaan disarankan mempertahankan yang baik dan tetap lebih meningkatkan *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: *work life balance, kesehatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja*

Abstract: Human Resources is the key that determines the company's development in achieving the company's organizational goals, one of the supporting factors by giving employees a sense of job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of *work life balance*, occupational health and workload on employee job satisfaction. The method used is quantitative – associative, data obtained using a questionnaire. The number of samples was 81 respondents. The results of the study used multiple linear regression analysis, t test and F test. The results showed that simultaneously *work life balance*, occupational health and workload had a positive and significant effect on job satisfaction. Partially *work life balance* has a positive but not significant effect on job satisfaction, occupational health has a positive and significant effect on job satisfaction, workload has a positive and significant effect on job satisfaction. The company management is advised to maintain good and continue to improve *work life balance*, occupational health and workload so that it has an impact on increasing employee job satisfaction in order to achieve the stated organizational goals.

keyword: *work life balance, occupational health, workload, job satisfaction*

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk itu organisasi perusahaan sangatlah memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter yang baik, memiliki wawasan luas dan mampu berkerja dengan teman sekerja dan dengan atasan guna menjalankan fungsi yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya untuk diarahkan menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan dan menjadi pelaksana bagi kelangsungan perusahaan secara terus menerus. Maka berhasil atau tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangatlah bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Untuk itu Perusahaan atau organisasi yang menerapkan manajemen sumber daya yang baik dapat kita lihat ketika perusahaan menciptakan suatu kondisi dimana antara karyawan dan perusahaan tercipta hubungan yang saling membutuhkan atau ada suatu timbal balik. Sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Salah satunya adalah dengan perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Perhatian kepada kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

Kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah organisasi karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager - pekerja dan sikap karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja yang baik. Oleh sebab itu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya dengan meningkatkan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan dan kerja.

Work life balance merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Jadi *Work Life Balance* secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang memiliki atau menjalankan *Work Life Balance* yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, karyawan dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung dalam kegiatannya.

Kesehatan kerja merupakan sesuatu hal yang penting dalam perusahaan, apalagi perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi seperti PT. Tirta investama (Danone) Aqua Airmadidi. Kesehatan kerja bertujuan untuk menjaga agar kondisi fisik maupun mental karyawan baik dan sehat serta terjaga sehingga karyawan bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas dalam bekerja. Perusahaan wajib untuk dapat menjaga kesehatan kerja karyawannya dengan membuat peraturan dan aktivitas yang dapat menjamin kesehatan karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Banyak faktor yang dapat membuat rendah atau tinggi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah beban kerja karyawan. Pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan. Semakin banyak aspek dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. *Work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.
2. Kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.
3. Beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.
4. *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.

Manajemen

Hasibuan (2012:1) Menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Manajemen secara umum adalah rangkaian proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja sama dengan pemanfaatan dan penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013:2) Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. MSDM atau manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah 2010:3).

Work Life Balance

Singh dan Khanna (2011) dalam Pandiangan (2018) menyatakan *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan“ (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain. Hutcheson dan Peggy (2012:5) Mengungkapkan juga bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Indikator *work life balance* menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam Ramadhani (2013:4) adalah Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan dan Keseimbangan kepuasan.

Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2013:161) mendefinisikan kesehatan kerja adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kesehatan kerja bertujuan untuk menghindarkan karyawan dari penyakit atau gangguan kesehatan yang dapat mengganggu pekerjaan, Mondy dan Wayne (2008:82). Indikator kesehatan kerja menurut Mangkunegara dalam Jacob (2017) meliputi Pengaturan udara, Suhu udara, Kondisi kesehatan fisik pegawai, Keadaan emosi pegawai dan Pengaturan pencahayaan / penerangan yang berdampak pada kesehatan kerja.

Beban Kerja

Tarwaka (2011:106) dalam Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) Menyatakan Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Koesoemowidjojo (2017:33) indikator beban kerja adalah kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, Target yang harus dicapai dan Lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja

Siagian dan Sondang (2002:295) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Kuswadi (2005:13) Kepuasan kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Menurut Robbins dan Timothy (2015: 181-182) indikator - indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu: pekerjaan yang secara mental menantang, Kondisi kerja yang mendukung, Gaji atau upah yang pantas, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan Rekan sekerja yang mendukung.

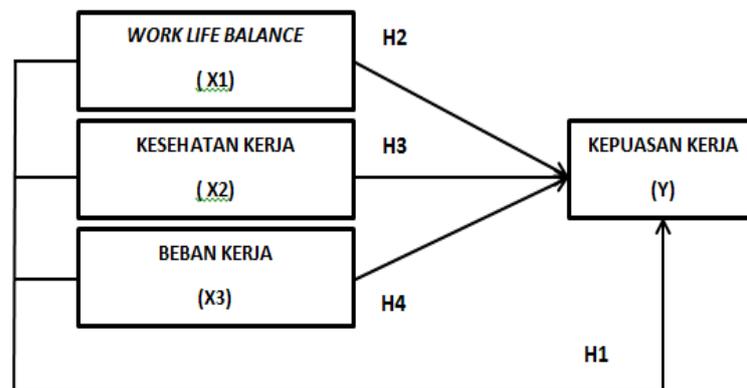
Penelitian Terdahulu

Rondonuwu, Rumawas dan Asaloei (2018) mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasa kerja karyawan menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula.

Jacob, Tewel dan Tulung (2017) pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. secara parsial kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGO Area Manado.

Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. secara parsial beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik, 2019

Hipotesis

- H₁: Diduga *Work life balance*, Kesehatan kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.
- H₂: Diduga *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.
- H₃: Diduga Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.
- H₄: Diduga Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2013:2) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini merupakan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif Asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:80). Populasi Penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi yang berjumlah 436 orang.

Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2013:118) sebagai berikut Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode *Slovin* sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel. jadi jumlah sampel dalam

penelitian ini adalah 81 orang karyawan dengan batas toleransi 10% dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dimana proses pengambilan sampel dilakukan dengan memberi kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel supaya mendapatkan sampel yang representatif.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam studi ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh melalui studi pustaka. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi berdasarkan kuesioner mengenai *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan pencarian jurnal yang sesuai dengan permasalahan.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dan studi pustaka. Menurut Sugiyono (2013:137) kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. studi pustaka adalah dengan melakukan pencarian buku-buku panduan berupa teori yang berhubungan dengan judul penelitian. Selain itu, dengan mencari referensi - referensi berupa jurnal akademis dan skripsi sebelumnya melalui internet dan perpustakaan.

Pengujian instrument penelitian

Pengujian instrument pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas menggunakan program *Statistical Program Sosial Science* (SPSS) versi 23.

Teknik Analisis

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji asumsi klasik, dan terakhir adalah analisis regresi linear berganda. Data yang telah diperoleh dari responden lewat kuesioner akan dikodekan sesuai dengan skala Likert yaitu skala 1 sampai dengan skala 5 dan kemudian akan ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Hasan (2008:269) analisis linier berganda adalah di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X1, X2, X3, ..., Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

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

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

A = Konstanta

X1 = *Work life balance*

X2 = Kesehatan kerja

X3 = Beban kerja

b1 = koefisien regresi variabel *Work life balance*

b2 = koefisien regresi variabel Kesehatan kerja

b3 = koefisien regresi variabel Beban kerja

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Pearson ®	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	X1.1	0.635	0.000	Valid
	X1.2	0.620	0.000	Valid
	X1.3	0.808	0.000	Valid
	X1.4	0.818	0.000	Valid

	X1.5	0.727	0.000	Valid
	X1.6	0.782	0.000	Valid
	X1.7	0.611	0.000	Valid
	X1.8	0.774	0.000	Valid
	X1.9	0.717	0.000	Valid
	X1.10	0.627	0.000	Valid
	X2.1	0.823	0.000	Valid
	X2.2	0.873	0.000	Valid
	X2.3	0.778	0.000	Valid
	X2.4	0.686	0.000	Valid
Kesehatan Kerja	X2.5	0.658	0.000	Valid
X2	X2.6	0.835	0.000	Valid
	X2.7	0.672	0.000	Valid
	X2.8	0.671	0.000	Valid
	X2.9	0.793	0.000	Valid
	X2.10	0.812	0.000	Valid
	X3.1	0.866	0.000	Valid
	X3.2	0.879	0.000	Valid
	X3.3	0.781	0.000	Valid
	X3.4	0.827	0.000	Valid
Beban Kerja	X3.5	0.882	0.000	Valid
X3	X3.6	0.836	0.000	Valid
	X3.7	0.883	0.000	Valid
	X3.8	0.817	0.000	Valid
	X3.9	0.759	0.000	Valid
	X3.10	0.828	0.000	Valid
	Y1	0.775	0.000	Valid
	Y2	0.859	0.000	Valid
	Y3	0.801	0.000	Valid
	Y4	0.776	0.000	Valid
Kepuasan Kerja	Y5	0.598	0.000	Valid
Y	Y6	0.748	0.000	Valid
	Y7	0.842	0.000	Valid
	Y8	0.863	0.000	Valid
	Y9	0.685	0.000	Valid
	Y10	0.675	0.000	Valid

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X₁, X₂, X₃ dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0.889	Reliabel
Kesehatan Kerja (X2)	0.920	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.951	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.917	Reliabel

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha Cronbach's* yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-

masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.6 .

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi linear berganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel. 3 Hasil Uji Multikolinearitas

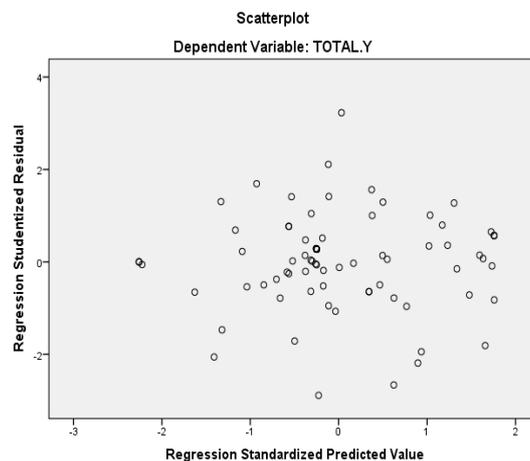
Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.455	3.315		.741	.461		
	<i>Work Life Balance</i>	.011	.089	.010	.128	.898	.662	1.511
	Kesehatan Kerja	.287	.077	.301	3.703	.000	.568	1.759
	Beban Kerja	.620	.094	.608	6.583	.000	.442	2.262

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber : Data Diolah Menggunakan Aplikasi SPSS 23, 2019

Dari hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu *Work Life Balance* 0.662, Kesehatan Kerja 0.568, Beban Kerja 0.442. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu *Work Life Balance* 1.511, Kesehatan Kerja 1.759, Beban Kerja 2.262. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

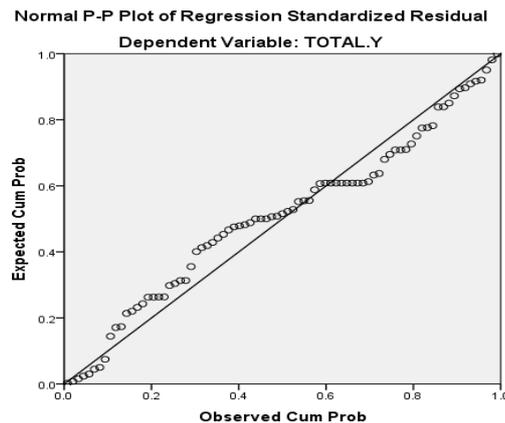


Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 3. Grafik P-Plot

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari Gambar 3, terlihat bahwa data yang ada tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari Grafik *P-P Plot*, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel. 4 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	2.455	3.315		.741	.461	
	Work Life Balance	.011	.089	.010	.128	.898	1.511
	Kesehatan Kerja	.287	.077	.301	3.703	.000	1.759
	Beban Kerja	.620	.094	.608	6.583	.000	2.262

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari persamaan regresi linier berganda di Tabel 4, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linear berganda adalah 2.455 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 2.455.
2. Koefisien regresi untuk variabel *Work Life Balance* adalah sebesar 0.011 atau 1.1 % dan bertanda positif, hal ini dijelaskan bahwa setiap perubahan besar 1 % pada *Work Life Balance* sementara Kesehatan Kerja dan Beban Kerja diasumsikan adalah tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan 0.011.
3. Koefisien regresi untuk variabel Kesehatan Kerja adalah sebesar 0.287 atau 28.7 % dan bertanda positif, hal ini dijelaskan bahwa setiap perubahan besar 1 % pada Kesehatan Kerja sementara *Work Life Balance* dan Beban Kerja diasumsikan adalah tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan 0.287.
4. Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja adalah sebesar 0.620 atau 62 % dan bertanda positif, hal ini dijelaskan bahwa setiap perubahan besar 1 % pada Beban Kerja sementara Kesehatan Kerja dan *Work Life Balance* diasumsikan adalah tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan 0.620

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis untuk variabel *Work life balance* diperoleh tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Work life balance* terhadap kepuasan kerja. Dikarenakan berdasarkan responden yang di ambil memiliki dominan lama bekerja 5 Tahun sampai 10 Tahun dan ada yang dibawah 5 tahun ini mengindikasikan bahwa masih tidak optimalnya motivasi dalam keseimbangan bekerja dan dengan kehidupan pribadi yaitu keseimbangan dalam hal waktu, keseimbangan dalam hal keterlibatan dan keseimbangan dalam hal kepuasan yang dijalankan oleh karyawan sehingga tidak signifikannya terhadap kepuasan kerja. Tidak pengaruh secara signifikan *work life balance* dalam penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Alianto dan Anindita (2014) namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian oleh Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat (2016) dimana *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis untuk variabel Kesehatan kerja diperoleh ada pengaruh yang signifikan dari Kesehatan kerja terhadap Kepuasan kerja. Dikarenakan kesehatan dalam bekerja merupakan suatu hal yang amat penting bagi karyawan dan perusahaan sehingga kesehatan kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan kepada kepuasan dalam bekerja. Peraturan tentang kesehatan kerja seperti pengaturan udara maupun suhu dalam ruangan dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga keadaan kesehatan dan emosi karyawan tetap terjaga. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Jacob, Tewel dan Tulung (2017) yang mengatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis variabel Beban kerja diperoleh ada pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja. dikarenakan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai yang diharapkan. Perusahaan memberikan beban kerja seperti waktu kerja yang disepakati bersama, walaupun kerja lembur yang dilaksanakan mencapai 3 jam diberikan upah lembur dan bagi pekerja wanita yang karena pekerjaannya mengharuskan lembur sampai pada pukul 21.00 perusahaan memberikan kendaraan untuk mengantar pulang. Hal – hal ini menjadi salah satu faktor sehingga beban kerja memiliki hasil yang dominan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor:

1. *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.
2. *Work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.
3. Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.
4. Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan untuk itu perusahaan perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan memperhatikan faktor - faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini faktor *work life balance* dalam perusahaan dirasakan peneliti adalah baik ini sesuai dengan hasil yang di dapat bahwa ada pengaruh positif tetapi yang kurang adalah bahwa faktor ini tidak signifikan oleh sebab itu disarankan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan lebih baik lagi karena peneliti berpendapat bahwa variabel ini baik bagi perusahaan.
2. Kesehatan kerja yang telah dijalankan oleh perusahaan sangat baik sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara positif ini dilihat dari hasil akhir penelitian sehingga diharapkan kepada perusahaan untuk dapat mempertahankan terlebih dapat meningkatkan kesehatan kerja karyawan karena ini juga sesuai dengan latar

belakang perusahaan sebagai produsen air minum dalam kemasan yang harus menerapkan standar kesehatan kerja yang baik sehingga dapat melindungi karyawan yang bekerja.

3. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dinilai oleh peneliti sangat baik karena berdasarkan hasil akhir penelitian menunjukkan pengaruh yang dominan kepada kepuasan kerja karyawan untuk itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar dalam pemberian beban kerja yang baik ini agar dipertahakan dan mungkin perlu ditingkatkan sehingga sesuai yang diharapkan oleh karyawan sehingga dapat mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada kinerja dan produktivitas perusahaan dapat meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain dan meneliti lebih mendalam mengenai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) karyawan selain variabel *Work Life Balance* (X1), Kesehatan Kerja (X2), Beban Kerja (X3).

DAFTAR PUSTAKA

- Alianto, A. dan Anindita, R. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Jurnal Thesis Management*. <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-9714-JURNAL.Image.Marked.pdf> diakses 2 Agustus 2019
- Hasan, M.I. 2008. *Pokok – Pokok Materi Statistika 1 (Statistika Deskriptif*. Edisi Kedua. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hutcheson, dan Peggy, G. 2012. *Work life Balance Book 1*. E-book. U.S.A copyright: IEEE-USA
- Jacob, P.A., Tewel, B., dan Tulung J.E. 2017. Pengaruh Program Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Emba*. Vol 5 No 3, September 2017, Hal.4545-4554. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18658> diakses 19 Maret 2019
- Kuswadi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Cetakan Kedua. Jakarta.
- Koesoemowidjojo, S.R.M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Penebar Swadaya Grup, Jakarta.
- Mangkunegara, P.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabet, Bandung.
- Maslichah, N.I., dan Hidayat, K., 2016. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 49 No. 1 Agustus 2017. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1895> diakses 15 Maret 2019
- Mondy., dan Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Pandiangan, H. 2018. *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work Life Balance Pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online Di Kota Yogyakarta*. *Thesis Magister Manajemen* Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. https://repository.usd.ac.id/31122/2/162222118_full.pdf di akses 30 Juli 2019
- Ramadhani, M. 2013. Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB* Universitas Brawijaya Malang. Vol 1 No 2. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/search/authors/view?firstName=Malika&middleName=&lastName=Ramadhani&affiliation=&country=ID> diakses 24 Maret 2019.
- Robbins, S.P., dan Timothy, A.J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rondonuwu, F.A., Rumawas, W., dan Asaloei S. 2018. Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 7. NO. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/22044/21745> diakses 24 Maret 2019.
- Siagian, dan Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA, Bandung.
- Tambengi, K.F.S., Kojo, C., dan Rumokoy, F.S. 2016. Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia tbk. Witel sulut. *Jurnal Emba* Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 1088 – 1097. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/14733/14301> diakses 22 Maret 2018