

PENGARUH *WORK-LIFE BLANCE*, KESEHATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI USAHA MIKRO DAN TENAGA KERJA KOTA KEDIRI

Dian Febryanto, Taufik Akbar, Kukuh Harianto

Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kediri

febriand543@gmail.com, taufikakbar@uniska-kediri.ac.id, kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id

Abstraksi

This research aims to determine the simultaneous and partial influence of work-life balance, occupational health and work environment on employee job satisfaction. This type of research uses quantitative research because it leads to measurement methods and samples to test variables and hypotheses. The data sources in this research use primary and secondary data. The sample in the research consisted of 35 employees of the Kediri city micro-enterprise cooperatives and labor department using a saturated sampling technique which used all members of the population as samples. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis, and coefficient of determination (R^2) test using the SPSS version 25 program.

The research results show that the t test results of the work-life balance variable (X_1) have a partially significant effect on employee job satisfaction by getting a sig value. $0.021 < 0.05$, the occupational health variable (X_2) has a partially significant effect on employee job satisfaction by getting a sig value. $0.043 < 0.05$, and the work environment variable (X_3) has a partially significant effect on employee job satisfaction by getting a sig. $0.000 < 0.05$, while the results of the F test show that work-life balance (X_1), occupational health (X_2) and work environment (X_3) have a significant simultaneous effect on employee job satisfaction at the Department of Micro Enterprise Cooperatives and Labor in Kediri City with sig value. $0.000 < 0.05$. In this research it is also known that the coefficient of determination (R^2) Adjusted R square variables work-life balance, work health and work environment have an influence of 78.2% in influencing employee job satisfaction, while the remaining 21.8% is influenced by other variables not discussed in this research.

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial *work-life balance*, Kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sampel dalam penelitian berjumlah 35 orang pegawai Dinas koperasi usaha mikro dan tenaga

kerja kota Kediri dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel *work-life balance* (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai dengan mendapatkan nilai sig. $0,021 < 0,05$, variabel kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai dengan mendapatkan nilai sig. $0,043 < 0,05$, dan variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai dengan mendapatkan nilai sig. $0,000 < 0,05$, sedangkan dari hasil uji F menunjukkan bahwa *work-life balance* (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas koperasi usaha mikro dan tenaga kerja kota Kediri dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) Adjusted R square variabel *work-life balance*, kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebanyak 78,2% dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, sedangkan sisanya sebanyak 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Work-life balance*, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini semua perusahaan pastinya menginginkan hasil maksimal yang diperoleh secara efisien dan efektif dalam berbagai bagian pengolahan sumber daya baik pada bagian pengolahan sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya modal. Dari tiga sumber daya tersebut salah satu paling penting adalah sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang sangat penting agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat berjalan atau beroperasi dengan baik dan mencapai tujuan organisasi baik institusi maupun perusahaan.

Menurut Singh dan Khanna (dalam Lummon, 2019:7) 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).

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.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam

lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman (Nuraini, 2013:97).

Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang UMKM dan tenaga kerja. Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri berada di jalan Brigjend Pol. Imam Bachri No. 100-c Pesantren Kota Kediri. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah work-life balance, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba melakukan penelitian pada Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri dengan judul penelitian **“Pengaruh Work-Life Balance, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Dan Tenaga Kerja Kota Kediri”**

KAJIAN TEORI

Work-life Balance

Menurut McDonald dan bradley (dalam Lummon, 2019:4677) indikator-indikator untuk mengukur work-life balance seseorang adalah:

1. Keseimbangan waktu.
2. Keseimbangan keterlibatan.
3. Keseimbangan kepuasan.

Kesehatan Kerja

Menurut mangkunegara (dalam Jacob, 2017:9) indikator-indikator untuk mengukur kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengaturan udara dan suhu udara.
2. Kondisi fisik pegawai.
3. Keadaan emosi pegawai.
4. Pengaturan pencahayaan dan penerangan.

Lingkungan Kerja

Menurut sedarmayanti (dalam Wuwungan, 2017:303) indikator-indikator untuk mengukur lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Rasa aman bagi pegawai.
2. Hubungan antar pegawai.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Rondonuwu, 2018:32) indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

1. Kepuasan terhadap gaji.

2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
3. Kepuasan terhadap sikap atasan .
4. Kepuasan terhadap rekan kerja.
5. Kepuasan terhadap promosi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) mengartikan penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti dalam suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan sebagai penguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel sebanyak 35 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah prosedur yang telah tersusun secara sistematis dan standar untuk memperoleh data kuantitatif maupun kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kepustakaan
4. Dokumentasi
5. Kuesioner

HASIL DAN PEMBAHAAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah responden	presentase
1	Laki-laki	21 Orang	60%
2	Perempuan	14 Orang	40%
	Total	35 Orang	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah 21 orang dengan presentase 60% dan responden perempuan yang berjumlah 14 orang dengan presentase 40% dari total keseluruhan pegawai. Berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah disebarkan peneliti mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas koperasi usaha mikro dan tenaga kerja kota Kediri adalah laki-laki.

Berdasarkan usia

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Golongan usia	Jumlah responden	Presentase
1	35-40	16 Orang	45,7%
2	41-45	12 Orang	34,3%
3	46-50	6 Orang	17,1%
4	51-55	1 Orang	2,9%
	Total	35 Orang	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia pegawai Dinas koperasi usaha mikro dan tenaga kerja kota Kediri berusia 35-40 tahun berjumlah 16 orang dengan presentase 45,7%, 12 orang berusia 41-45 tahun dengan presentase 34,3%, 6 orang berusia 46-50 tahun dengan presentase 17,1%, 1 orang berusia 51-55 tahun dengan presentase 2,9% total keseluruhan pegawai. Berdasarkan dari hasil kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas koperasi usaha mikro dan tenaga kerja kota Kediri berusia matang yaitu 35-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut lebih memiliki pengalam serta kompetensi yang baik.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah responden	Presentase
1	SMA	12 Orang	34,3%
2	S-1	17 Orang	48,6%
3	S-2	4 Orang	11,4%
4	S-3	2 Orang	5,7%
	Total	35 Orang	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas koperasi usaha mikro dan tenaga kerja kota Kediri mempunyai tingkat Pendidikan setara SMA berjumlah 12 orang dengan presentase 34,3%, S-1 berjumlah 17 orang dengan presentase 48,6%, S-2 berjumlah 4 orang dengan presentase 11,4%, S-3 berjumlah 2 orang dengan presentase 5,7% Berdasarkan dari hasil kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas koperasi usaha mikro dan tenaga kerja kota Kediri di dominasi dengan tingkat Pendidikan terakhir S-1. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pendidikan terakhir cukup menjadi pertimbangan untuk

menerima beban kerja dari instansi dan dirasa mampu untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Berkerjan

No	Masa kerja	Jumlah responden	Presentase
1	1-5 Tahun	19 Orang	54,3%
2	6-10 Tahun	11 Orang	31,4%
3	10-15 Tahun	5 Orang	14,3%
	Total	35 Orang	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4 maka dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas koperasi usaha mikro dan tenaga kerja kota Kediri mempunyai masa kerja 1-5 tahun berjumlah 19 orang dengan presentase 54,3%, 6-10 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 31,4%, dan 10-15 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 14,3%, dan. Berdasarkan dari hasil kuesioner mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas koperasi usaha mikro dan tenaga kerja kota Kediri didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 1-5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di instansi tersebut memiliki cukup pengalaman kerja atau sudah berpengalaman kerja pada bidangnya masing-masing dan telah memiliki masa kerja yang lama pada instansi tersebut.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Variable	Item	Nilai korelasi (pearson correlation)	Probabilitas korelasi [sig(2-tailed)]	keterangan
1	<i>Work-life balance</i>	Item X1.1	0,933	0,000	Valid
		Item X1.2	0,560	0,000	Valid
		Item X1.3	0,446	0,007	Valid
		Item X1.4	0,810	0,000	Valid
		Item X1.5	0,800	0,000	Valid
		Item X1.6	0,845	0,000	Valid
2	Kesehatan kerja	Item X2.1	0,485	0,000	Valid
		Item X2.2	0,739	0,000	Valid
		Item X2.3	0,562	0,000	Valid
		Item X2.4	0,739	0,000	Valid
		Item X2.5	0,724	0,000	Valid

		Item X _{2.6}	0,654	0,000	Valid
		Item X _{2.7}	0,679	0,000	Valid
		Item X _{2.8}	0,490	0,003	Valid
3	Lingkungan kerja non fisik	Item X _{3.1}	0,589	0,000	Valid
		Item X _{3.2}	0,538	0,000	Valid
		Item X _{3.3}	0,648	0,000	Valid
		Item X _{3.4}	0,781	0,000	Valid
4	Kepuasan kerja	Item Y.1	0,826	0,000	Valid
		Item Y.2	0,665	0,000	Valid
		Item Y.3	0,484	0,003	Valid
		Item Y.4	0,353	0,037	Valid
		Item Y.5	0,435	0,009	Valid
		Item Y.6	0,444	0,007	Valid
		Item Y.7	0,604	0,000	Valid
		Item Y.8	0,550	0,001	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel *Work-life balance* (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Lingkungan kerja non Fisik (X_3) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) memiliki kolerasi sig < 0,05. Oleh karena itu semua item X_1, X_2, X_3 , dan Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronch bach 'Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
<i>Work-life-balance</i> (X_1)	0,778	0,60	Reliabel
Kesehatan kerja (X_2)	0,757	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,746	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,715	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel *Work-life balance* (X_1), Kesehatan kerja (X_2), Lingkungan kerja non Fisik (X_3) dan Kepuasan kerja (Y) Mempunyai Cronbach' s Alpha diatas standart reliabilitas 0,60. Maka hasil data dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized residual</i>
N	35
<i>Test statistik</i>	0,117
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber : Output SPSS, data diolah oleh pemneliti (2023)

Berdasarkan tabel 7 data hasil uji normalitas diketahui bahwa data yang diperoleh nilai sebesar Asymp. Sig. (2 – tailed) sebesar 0,200. Maka dapat diartikan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

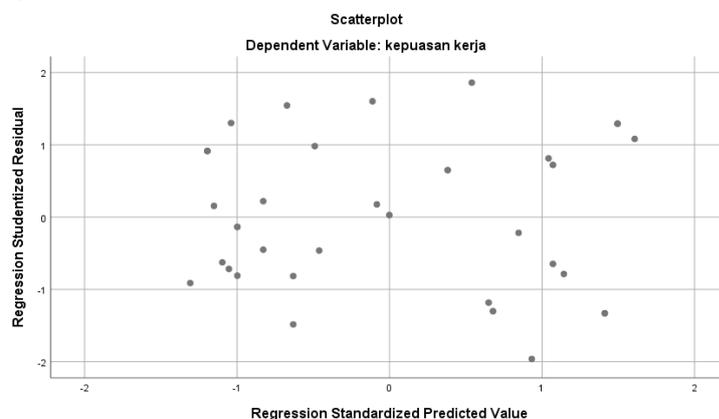
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X ₁)	0,494	2,026	Non Multikolinearitas
Kesehatan kerja (X ₂)	0,394	2,538	Non Multikolinearitas
Lingkungan kerja (X ₃)	0,551	1,814	Non Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS, data diolah oleh penelitian (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 8 didapatkan nilai tolerance dari variabel *Work-life balance* (X₁), Kesehatan kerja (X₂) dan Lingkungan kerja non fisik (X₃) lebih besar > 0,1. Dan didapatkan nilai VIF dari variabel *Work-life balance* (X₁), Kesehatan kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) lebih kecil dari 10, jadi dapat diartikan bahwa analisis model regresi variabel ini tidak ditemukan gejala multikolinearitas dan data penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS, data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pada gambar 1. menunjukkan bahawa tidak terdapatnya pola yang jelaas dan pada titik-titik menyebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada setiap variabel independent. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji ini tidak ditemukan adanya Heterokedaastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variable	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,839			
<i>Work-life balance</i> (X ₁)	0,317	2,424	0,021	H ₀ : Ditolak H _a : Diterima
Kesehatan kerja (X ₂)	0,273	2,112	0.043	H ₀ : Ditolak H _a : Diterima
Lingkungan kerja (X ₃)	0,745	3,947	0,000	H ₀ : Ditolak H _a : Diterima
F _{hitung}	37,117		0,000	
R square	0,782			

Sumber : Ouput SPSS, data diolah oleh penelitian (2023)

Bedasarkan tabel 9 maka dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2.839 + 0,317X_1 + 0,273X_2 + 0,745X_3 + e$$

Dari persamaan nilai-nilai diatas, maka dapat diartikan mengenai beberapa hal diantaranya sebagai berikut:

1) $a = 2.839$

apabila *Work-life balance* (X₁), Kesehatan kerja (X₂) dan Lingkungan kerja non fisik (X₃) tidak mengalami perubahan (konstan) maka Kepuasan pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 2,839.

2) $b_1 = 0,317$

Koefisien bernilai positif antara X₁ dengan Y. Semakin naik X₁ maka semakin naik nilai Y. Koefisien regresi variabel X₁ sebesar 0,317 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X₁ naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,317.

3) $b_2 = 0,273$

Koefisien bernilai positif antara X₂ dengan Y. Semakin naik X₂ maka semakin naik nilai Y. Koefisien regresi variabel X₂ sebesar 0,273 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X₂ naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,273.

4) $b = 0,745$

Koefisien bernilai positif antara X_3 dengan Y . Semakin naik X_3 maka semakin naik nilai Y . Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,745, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_3 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,745.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 10. Uji t

No	Variabel	T	Sig.
1	Work-life balance (X_1)	2,424	0,021
2	Kesehatan kerja (X_2)	2,112	0,043
3	Lingkungan kerja (X_3)	3,947	0,000

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2023.

Berdasarkan pada tabel 10 dapat dijelaskan uji t variabel *Work-life balance* (X_1), Kesehatan kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Berikut ini penjelasan dari masing- masing Variabel:

- 1) Variabel *work-life balance* (X_1)
Pengaruh *Work-life balance* (X_1) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y). berdasarkan pada hasil analisis secara parsial variabel (X_1) memiliki $0,021 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar $2,424 > t$ tabel sebesar 2,040, sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain *Work-life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai.
- 2) Variabel Kesehatan Kerja (X_2)
Pengaruh Kesehatan kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y). berdasarkan pada hasil analisis secara parsial variabel (X_2) memiliki $0,043 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar $2,112 > t$ tabel sebesar 2,040, sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja (X_3)
Pengaruh Lingkungan kerja (X_3) terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y). berdasarkan pada hasil analisis secara parsial variabel (X_3) memiliki $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar $3,947 > t$ tabel sebesar 2,040, sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

No	Variabel	F	Sig.
1	Work-life balance (X_1)	37,117	0,000
2	Kesehatan kerja (X_2)		
3	Lingkungan kerja (X_3)		

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 11 dapat diketahui besar nilai sig. untuk pengaruh variabel X_1, X_2 dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y ialah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar $37,117 >$ nilai F tabel sebesar $3,30$ sehingga dapat dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat diartikan sebagai *Work-life balance*, Kesehatan kerja dan Lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

No	Variabel	R ²
1	<i>Work-life balance</i> (X_1)	0,782
2	Kesehatan kerja (X_2)	
3	Lingkungan kerja (X_3)	

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 12 uji determinasi diperoleh hubungan antara variabel *Work-life balance*, Kesehatan kerja dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan kerja pegawai dengan nilai R² sebesar $0,782$ atau $78,2\%$ yang dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel variabel *Work-life balance*, Kesehatan kerja dan Lingkungan kerja non fisik sedangkan untuk sisanya sebesar $0,218$ atau $21,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, penelitian ini sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Hasil uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar $0,317$ dengan signifikansi sejumlah $0,021 < 0,05$, maka untuk hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Kesehatan kerja balance berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Hasil uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar $0,273$ dengan signifikansi sejumlah $0,043 < 0,05$, maka untuk hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Hasil uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar $0,745$ dengan signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$, maka untuk hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. *Work-life balance*, Kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai sebesar $37,117$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

REFERENSI

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. freeport Indonesia. *Modus Vol. 27 No. 2*, 141-162.
- Aseptia, M. (2017). Analisis Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Malang. *Jurnal JIBEKA Volume 11*, 77-85.
- Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal riset manajemen dan bisnis Vol. 2 No. 2*, 49-56.
- Ganapathi, I. D. (2016). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada PT. bio farma persero. *Ecodemica, Vol. IV No.1*, 125-135.
- Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal manajemen bisnis dan kewirausahaan Vol. 1 No. 2*, 99-110.
- Hardiningrum, I. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Setiawan Ekatama. *EBISMEN Vol. 2*, 300-311.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal manajemen Vol. 12 No. 2*, 253-258.
- Lummon, R., Sendow, G., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work-life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. tirta investama (danoe) aqua airmadidi. *jurnal EMBA Vol. 7 No. 4*, 4671-4680.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business management analysis journal (BMAJ) Vol. 4 No. 2*, 145-159.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal manajemen dan bisnis (JMBS) Vol. 15 No. 4*, 53-63.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal administrasi bisnis Vol. 7 No. 2*, 30-38.
- Rosita, S. D., Susilo, E. A., & Brimantyo, H. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal bisnis dan manajemen Vol. 4 No. 2*, 121-128.
- Sugiyono (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang : UIN-Maliki Press
- Suryawan, S. K., Pio, R., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pandawa Surya Kentosa di Kota Balikpapan. 1-8.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2*, 298-307.