



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3), BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA APOTEK WILAYAH BANDUNGAN
(Studi kasus pada karyawan Apotek di wilayah Kecamatan Bandungan
Kabupaten Semarang)**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program Sarjana

Ekonomi

Oleh :

Dian Novitasari

NIM.19510047

Dosen Pembimbing :

Nurmiyati, S.E., M. M

NIDN.0603037301

Pitaloka Dharma Ayu. S.E, M. BA

NIDN.0617028803

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UN DARIS)
2023**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3), BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA APOTEK WILAYAH BANDUNGAN
(Studi kasus pada karyawan Apotek di wilayah Kecamatan Bandungan
Kabupaten Semarang)**

Oleh :

Dian Novitasari NIM. 19510047

Bahwa sripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal

22 Juli 2023

Dosen Pembimbing Utama



Nurmiyati, S.E., M. M
NIDN.0603037301

Dosen Pembimbing Pendamping



Pitaloka Dharma Ayu, S.E, M. BA
NIDN.0617028803

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si
NIDN. 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3), BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA APOTEK WILAYAH BANDUNGAN
(Studi kasus pada karyawan Apotek di wilayah Kecamatan Bandungan
Kabupaten Semarang)**

Oleh :

Dian Novitasari NIM. 19510047

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal
08 Agustus 2023

Tim Penguji

Ketua,



**Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN. 0622047503**

Dosen Pembimbing Utama



**Nurmiyati, S.E., M. M
NIDN.0603037301**

Dosen Pembimbing Pendamping



**Pitaloka Dharma Ayu.S.E, M. BA
NIDN.0617028803**

ABSTRAK

Semakin pesatnya pertumbuhan apotek selaras dengan angka pertumbuhan industri farmasi di Indonesia yang tinggi, hal ini menimbulkan persaingan yang ketat antar gerai apotek di Indonesia. Peningkatan pertumbuhan apotek di wilayah Bandungan seperti saat ini menimbulkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan mulai dari sudah bekerja lama tetapi tidak ada promosi kerja. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang terjadi yaitu dengan sistem libur kerja karyawan secara bergantian, kurang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya, karyawan relatif sedikit sehingga beban kerja yang diterima setiap karyawan relatif banyak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, metode ini digunakan melalui *survey* yaitu metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu 30 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 20. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan: 1. uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, 2. uji korelasi terdiri dari korelasi sederhana dan korelasi berganda, 3. uji regresi terdiri dari regresi sederhana dan regresi berganda, 4. uji determinasi, 5. uji t, 6. uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai t_{hitung} 2,171 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,056 dan memiliki nilai signifikan $0,039 < 0,05$ yang berarti *work life balance* pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,287 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,056 dan memiliki nilai signifikan $0,031 < 0,05$ yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,104 $> t_{tabel}$ sebesar 2,056 dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja secara simultan bersama-sama memiliki berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 15,618 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,98 dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 yang memiliki arti bahwa *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

The rapid growth of pharmacies is in line with the high growth rate of the pharmaceutical industry in Indonesia, which has led to intense competition between pharmacy outlets in Indonesia. The increased growth of pharmacies in the Bandungan area has led to employee dissatisfaction with the work they do, ranging from having worked for a long time but no promotion. This shows that there are problems that occur, namely the system of alternating employee work holidays, lack of attention to occupational safety and health to employees, relatively few employees so that the workload received by each employee is relatively large. The purpose of this study was to determine the effect of work life balance, occupational safety and health (K3) and workload on employee job satisfaction in pharmacies in the Bandungan District, Semarang Regency.

The research methodology used is quantitative, this method is used through surveys, namely data collection methods. The sample collection technique using saturated samples, namely 30 respondents. The data collection technique used a questionnaire which was processed with the SPSS version 20 application. The data analysis method used in this study is to use: 1. instrument test consists of validity test and reliability test, 2. correlation test consists of simple correlation and multiple correlation, 3. regression test consists of simple regression and multiple regression, 4. determination test, 5. t test, 6. F test.

The results showed that the work life balance variable (X1) has a tcount value of 2.171 greater than the t table 2.056 and has a significant value of $0.039 < 0.05$, which means that work life balance has a significant positive effect on employee job satisfaction variables. The occupational safety and health variable has a tcount value of 2.287 greater than the t table 2.056 and has a significant value of $0.031 < 0.05$, which means that occupational safety and health (K3) has a significant positive effect on employee job satisfaction variables. The workload variable has a tcount value of 3.104 $>$ t table of 2.056 with a significant value of $0.005 < 0.05$, which means that there is a significant influence between the workload variable (X3) on employee job satisfaction. The work life balance, occupational safety and health (K3) and workload variables simultaneously together have an effect on employee job satisfaction with an Fcount value of 15.618 greater than the Ftable 2.98 and has a significant value of 0.000 smaller than 0.005 which means that work life balance, occupational safety and health (K3) and workload simultaneously affect employee job satisfaction at pharmacies in the Bandungan District, Semarang Regency. From the results of the study it can be concluded that the variables of work life balance, occupational safety and health (K3) and workload partially and simultaneously affect employee job satisfaction.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis. Tak lupa shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada Junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada apotek wilayah Bandungan (Studi kasus pada karyawan apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang)”.

Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
4. Ibu Nurmiyati, S.E., M. M selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan ilmunya serta memberikan arahan pada penulisan skripsi ini agar menjadi lebih baik.
5. Ibu Pitaloka Dharma Ayu. S.E, M. BA Dosen Pembimbing pendamping dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan ilmunya serta mendampingi dalam memberikan arahan pada penulisan skripsi ini agar menjadi lebih baik.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program study manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari sempurna hal ini karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan adanya saran dan masukan bahkan kritik membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak khususnya dalam bidang Manajemen pada Fakultas Ekonomi.dan Bisnis.

Ungaran, 03 - 08 - 2023



Dian Novitasari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Al-Baqarah: 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al Insyirah 5-6)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses”

(Boy Chandra)

“Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar. Orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah”

(Susi Pudjiastuti)

“Berani untuk memulai, maka harus berani juga untuk mengakhiri”

(Dian Novitasari)

PERSEMBAHAN

1. Allah SWT memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Saya sendiri, karena telah berjuang dan bertahan sampai saat ini serta mampu barada sampai pada titik sekarang ini.
3. Bapak Timbul Setiyanto selaku ayah kandung saya yang senantiasa memberikan doa secara lahir dan batin serta semangat.
4. Ibu Sunarti selaku ibu kandung saya yang senantiasa memberikan doa secara lahir dan batin serta semangat.
5. Segenap keluarga, sahabat dan teman - teman yang sudah menyemangati dan memberikan doa dalam penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Operasional	12
F. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kajian Pustaka	15
1. Kepuasan Kerja	15
a. Definisi kepuasan kerja	15
b. Indikator-indikator kepuasan kerja.....	16
c. Faktor - faktor kepuasan kerja.....	16
d. Dimensi kepuasan kerja.....	18
e. Manfaat kepuasan kerja	19
f. Dampak Kepuasan	20
g. Dampak ketidakpuasan kerja.....	21
2. <i>Work Life Balance</i>	22
a. Definisi <i>work life balance</i>	22
b. Indikator-indikator keseimbangan kehidupan kerja (<i>work life balance</i>)	23
c. Faktor-faktor <i>work life balance</i>	24
d. Aspek <i>work life balance</i>	25
e. Keuntungan menerapkan program <i>work life balance</i>	26
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	27
a. Definisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	27
b. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3).....	27
c. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3).....	28
d. Tujuan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	29

e. Prinsip - prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	30
4. Beban Kerja.....	31
a. Definisi beban kerja.....	31
b. Indikator beban kerja.....	32
c. Faktor - faktor beban kerja	32
d. Jenis beban kerja.....	35
e. Aspek beban kerja	35
f. Tujuan analisis beban kerja	36
g. Manfaat analisis beban kerja	36
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Berfikir	40
D. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Jenis Penelitian	43
B. Lokasi Penelitian	43
C. Variabel Penelitian	43
D. Populasi dan Sampel.....	46
1. Populasi	46
2. Sampel.....	46
E. Metode Pengumpulan Data	47
1. Kuesioner	47
2. Wawancara	49
3. Observasi.....	49
4. Studi Pustaka.....	50
F. Metode Analisa Data.....	50
1. Uji Instrumen Penelitian	50
2. Uji Korelasi	56
3. Uji Regresi	57
4. Koefisien determinasi (adjusted R square)	59
5. Uji Hipotesis.....	59
G. Gambaran Umum dan Deskripsi Data.....	63
H. Karakteristik Responden.....	65
I. Hasil Analisa Data.....	68
J. Pembahasan	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	37
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian	45
Tabel 3. 2 Populasi Penelitian.....	46
Tabel 3. 3 Skala Likert.....	49
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 3. 6 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	56
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	67
Tabel 4. 4 Uji Korelasi Sederhana	69
Tabel 4. 5 Uji Korelasi Berganda.....	70
Tabel 4. 6 Hasil uji linier regresi sederhana.....	72
Tabel 4. 7 Hasil uji linier regresi sederhana.....	73
Tabel 4. 8 Hasil uji linier regresi sederhana.....	74
Tabel 4. 9 Hasil uji linier regresi berganda	75
Tabel 4. 10 Hasil uji koefisien determinasi.....	77
Tabel 4. 11 Hasil uji t (Parsial)	78
Tabel 4. 12 Hasil uji F (Simultan).....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	40
Gambar 3. 1 Grafik Uji t	61
Gambar 3. 2 Grafik Uji F	62
Gambar 4. 1 Kurva statistik uji t hipotesis 1	79
Gambar 4. 2 Kurva statistik uji t hipotesis 2.....	80
Gambar 4. 3 Kurva statistik uji t hipotesis 3.....	81
Gambar 4. 4 Kurva statistik uji F simultan	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin pesatnya pertumbuhan apotek selaras dengan angka pertumbuhan industri farmasi di Indonesia yang tinggi, hal ini menimbulkan persaingan yang ketat antar gerai apotek di Indonesia. Perubahan yang terjadi di masyarakat sangat mempengaruhi persaingan tersebut, baik perubahan demografi dengan populasi penduduk yang sangat besar, IPTEK, sosial ekonomi, kompetisi pasar, maupun sumber daya manusia. Apotek juga perlu melakukan analisis terhadap kekuatan, kelemahan, peluang serta ancaman untuk menyusun strategi dalam menghadapi perubahan yang ada dan mengantisipasi segala kemungkinan yang terjadi sebagai bentuk pertahanan usaha. Menghadapi persaingan yang ketat tersebut apotek harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai sumber daya utama dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan apotek di wilayah Bandungan seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan terbaik, berbagai cara dilakukan mulai dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) juga sangat dibutuhkan di gerai apotek. Tidak hanya apotek besar saja, tapi apotek kecil atau apotek rakyat pun juga membutuhkan sumber daya manusia. Apotek rakyat adalah sarana kesehatan tempat dilaksanakannya pelayanan kefarmasian yaitu penyerahan obat dan

perbekalan kesehatan tetapi tidak boleh melakukan peracikan. Perbekalan kesehatan adalah semua bahan selain obat dan peralatan yang diperlukan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan. Apotek rakyat dalam pelayanan kefarmasian harus mengutamakan pelayanan obat generik dan dilarang menyediakan narkotika, psikotropika, meracik obat dan menyerahkan obat dalam jumlah yang besar. Serupa dengan apotek pada umumnya, apotek rakyat harus memiliki 1 orang apoteker sebagai penanggung jawab dan dibantu oleh asisten apoteker. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti bahwa jumlah apotek pada penelitian ini yaitu 10 apotek dengan jumlah semua karyawan apotek adalah 30 karyawan. Karyawan apotek di wilayah Bandung rata - rata memiliki karyawan terbatas dengan jumlah karyawan paling banyak 3 karyawan yaitu 1 apoteker dan 2 karyawan sebagai Asisten apoteker serta paling sedikit memiliki karyawan 1 apoteker dan 1 asisten apoteker.

Apotek juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia tersebut merupakan aset dan bagian terpenting bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena perannya sebagai subjek kegiatan operasional perusahaan dan subjek pelaksana kebijakan atau sebagai penggerak bagi perusahaan Poluan (2018). Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan manusia sebagai tenaga kerja yang dirancang berdasarkan fungsinya agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan lingkungan. Sumber daya manusia berkaitan dengan karyawan yang selalu berperan aktif dalam

aktifitas perusahaan. Menurut Bintaro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Baiknya perkembangan dan pertumbuhan organisasi atau perusahaan akan ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas karena semakin baik dan berkualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula organisasi atau perusahaan tersebut. Sebagai kunci dari keberhasilan, perusahaan harus dapat menjamin sumber daya manusia dengan memberikan kenyamanan dan semangat dalam bekerja mencakup tunjangan non fisik bukan hanya tunjangan fisik saja. Adapun faktor yang dapat mendukung kenyamanan dan semangat diantaranya keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, oleh karena itu dibutuhkan pengaturan kerja yang fleksibel Poluan (2018).

Kepuasan kerja menurut Novaritpraja (2020) merupakan perilaku seseorang kepada pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara apresiasi-apresiasi yang diperoleh pegawai tersebut dengan yang mereka harapkan. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Salah satu faktor penting dalam setiap pekerjaan adalah kepuasan kerja. Menurut Rondonuwu (2018) ketika pekerja

tidak puas dengan pekerjaannya, keterlibatan kerja menjadi berkurang, komitmen pada organisasi rendah, suasana sangat negatif, dan serangkaian akibat negatif akan muncul. 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 timbal balik. Sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Salah satunya adalah dengan perusahaan atau organisasi memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang ada di dalam perusahaan.

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. Sebab mewujudkan kepuasan kerja sangatlah penting dalam mengurangi resiko - resiko yang akan berdampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan, karena menurut Tarigan (2019) mendefenisikan bahwa semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin mudah untuk dicapai, namun sebaliknya apabila kepuasan yang di rasakan berbeda dengan ekspektasi yang di harapkan, maka akan berpotensi menghasilkan respon melalui ketidakpuasan kerja yang diberikan. Pada apotek-apotek diwilayah Bandungan setelah peneliti melakukan survey adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan mulai dari sudah bekerja

lama tetapi tidak adanya promosi kerja atau kenaikan jabatan bagi karyawan serta jarang sekali pimpinan apotek atau pemilik ke apotek untuk mengecek kondisi apotek. Ketidakpuasan tersebut juga merupakan titik awal dari masalah - masalah yang sering muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager-pekerja dan sikap karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja yang baik. Menurut Robbins dalam Tarigan (2019) mendefinisikan bahwa ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan merupakan suatu sikap atau ungkapan atas ketidaksesuaian kondisi pekerjaan baik secara psikologis maupun fisikologis.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut penelitian dari Yantje Uhing (2019) 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. Sehingga sesuai faktor kepuasan kerja, maka faktor pertama penelitian yang diteliti oleh peneliti yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *work life balance (WLB)*. Menurut Pangemanan *et.al* (2017) *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Sehingga *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 di rumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kerja yaitu manajemen perusahaan mendukung dalam kegiatannya.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan *work life balance* secara optimal, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Hal itu mengakibatkan kurangnya rasa memiliki, kemampuan lebih untuk memaksimalkan kinerja yang berasal dari diri karyawan terhadap perusahaan seperti yang terjadi pada karyawan di beberapa apotek yang ada di wilayah Bandungan yang diduga mengalami ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk keluarga serta kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang terjadi karena aturan yang ada pada apotek yaitu dengan sistem libur kerja karyawan secara bergantian jadi ada yang libur ada juga yang jaga pada saat rekan kerjanya libur, sehingga membuat keseimbangan waktu untuk keluarga atau pribadi di hari libur

digunakan untuk bekerja, dikarenakan waktu libur yang di dapat tidak serempak secara bergantian. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Rina dan Ce Gunawan (2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Digifoto Sukabumi.

Menurut Sedarmayanti (2017) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sesuatu hal yang penting dalam perusahaan, apalagi perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan kefarmasian seperti hal pada karyawan apotek di wilayah Bandungan. Keselamatan dan 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 seharusnya dapat menjaga keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya dengan dapat menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan saat bekerja diperusahaan. Hal ini sering terjadi di beberapa apotek kecil atau yang sering disebut dengan apotek rakyat pihak dari apotek kurang memperhatikan konsidi keselamatan dan kesehatan karyawannya. Seharusnya perusahan juga memperhatikan kondisi karyawan karena demi kelangsungan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar dapat berjalan dengan lancar, apalagi karyawan apotek yang berhadapan langsung oleh pasien yang sakit atau bertemu dengan orang yang sedang sakit jadi harusnya pihak apotek atau perusahaan memperhatikan kondisi

keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya agar karyawannya dapat tetap sehat (tidak sakit), maka baiknya pihak dari apotek memberikan asupan vitamin, persediaan obat-obatan (P3K) dan masker bagi karyawannya agar karyawan apotek dapat tetap terjaga keselamatan dan kesehatannya sehingga dapat melakukan pekerjaannya. Dalam melakukan survey masih jarang sekali apotek kecil atau apotek rakyat memperhatikan kondisi keselamatan dan kesehatan kerja serta memberikan vitamin, persediaan obat-obatan (P3K), dan masker untuk dipakai karyawan untuk menjaga kondisi karyawan saat bekerja. Seperti hasil penelitian dari Harril Brimantyo (2017) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang.

Menurut Andriani *et.al* (2020) beban kerja merupakan beban kerja yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Hasil survey masalah yang terjadi pada karyawan di apotek kecil atau yang sering disebut dengan apotek rakyat karena di apotek rakyat memiliki karyawan yang relatif sedikit sehingga beban kerja yang diterima setiap karyawan relatif banyak karena setiap karyawan harus bisa menguasai beberapa pekerjaan yang harus dikerjakan pada saat yang bersamaan pada saat karyawan tersebut bekerja pada saat *shift* nya seperti : pelayanan, kasir, penyerahan obat, swamedikasi obat (penyampaian), penerimaan barang, penataan barang, dan sebagainya.

Apabila ada salah satu karyawan ada yang tidak masuk sehingga setiap karyawan tersebut harus dapat mengerjakan semua pekerjaan agar pekerjaan tidak menumpuk dan dapat berjalan lancar. Beban yang diterima oleh setiap karyawan membuat ketidakpuasan dalam bekerja. Seperti halnya hasil penelitian dari Mardi Astutik (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Beban kerja yang baik untuk 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 kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dari beberapa apotek di wilayah Bandungan terlihat bahwa terdapat ada beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan yang merasa tidak puas terhadap kebijakan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Hal inilah yang menyebabkan karyawan tidak dapat memenuhi kewajibannya sebagai anggota keluarga atau sulit menyeimbangkan antara pekerjaan pada organisasi dengan keluarga agar bisa berjalan selaras, dan pada konflik berdasarkan waktu semakin tinggi maka karyawan akan mengalami beban kerja dan kondisi kesehatan fisik juga

yang menurun. Melihat fenomena tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Work Life Balance*, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Apotek Wilayah Bandungan (Studi kasus pada karyawan Apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang) ”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dari *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah Bandungan ?
2. Apakah terdapat pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah Bandungan ?
3. Apakah terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah Bandungan ?
4. Apakah terdapat pengaruh dari *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah Bandungan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga terdapat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah Bandungan

2. Untuk menjelaskan pengaruh dari keselamatan dan kesehatan (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah Bandungan
3. Untuk menjelaskan pengaruh dari beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah Bandungan
4. Untuk menjelaskan pengaruh dari *work life balance*, keselamatan dan kesehatan (K3) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah Bandungan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kebijakan dan evaluasi manajemen pada apotek wilayah Bandungan sehingga dapat memberikan kontribusi empiris mengenai hubungan antara variabel *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan penelitian ini diharapkan menjadi sebuah informasi bagi apotek wilayah Bandungan tentang bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan di perusahaan atau organisasi tersebut. Sehingga dapat membuat karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan atau organisasi.

2. Bagi peneliti

Penulis dapat menerapkan pengetahuan yang telah didapat dalam bidang sumber daya manusia dan mendapatkan manfaat berupa ilmu

pengetahuan baru dan wawasan baru, khususnya pada saat melakukan penelitian pada masalah yang berkaitan dengan objek penelitian, serta saat melakukan penelitian dilapangan secara langsung.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama untuk dapat mengembangkan dan menyempurnakan kekurangan - kekurangan yang ada pada penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian Sugiarto (2016). Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menurut Novaritpraja (2020) kepuasan kerja merupakan perilaku seseorang kepada pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara apresiasi-apresiasi yang diperoleh pegawai tersebut dengan yang mereka harapkan.
2. Menurut Pangemanan *et.al* (2017) menyatakan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya.

3. Menurut Sedarmayanti (2017) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.
4. Menurut Andriani *et.al* (2020) beban kerja merupakan beban kerja yang diimban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

F. Sistematika Pembahasan

Agar dapat memberikan gambaran secara garis besar dan memberikan kemudahan kepada pembaca agar lebih dapat memahami isi dari penelitian, penulis memberikan sistematika pembahasan yang terdiri dari tiga bab dan berisi tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum, deskripsi data, karakteristik responden, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang uraian kesimpulan dan saran berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Novaritpraja (2020) merupakan perilaku seseorang kepada pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara apresiasi-apresiasi yang diperoleh pegawai tersebut dengan yang mereka harapkan. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2019) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan yang ditunjukkan pada pekerjaan yang diterima memberikan respon positif atau negatif yang

berarti puas atau tidak puasnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Indikator-indikator kepuasan kerja

Menurut penelitian Novaritpraja (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa indikator, sebagai berikut:

1) Pembayaran (upah/gaji)

Pegawai mengharapkan sistem pemberian upah atau gaji yang dipersepsikan adil, jelas dan selaras dengan yang diharapkan pegawai.

2) Rekan Kerja

Pegawai memerlukan rekan kerja untuk kebutuhannya dalam berinteraksi sosial.

3) Promosi Kerja

Promosi kerja ini terjadi saat pekerjaan pegawai beralih kepada posisi yang lebih tinggi jenjang organisasional dan tanggung jawabnya.

4) Supervisi (Pimpinan)

Penyelia atau pimpinan yang baik adalah penyelia yang senantiasa menghargai pekerjaan bawahannya. Karena, penyelia ini berhubungan dengan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

c. Faktor - faktor kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018) faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri (*work if self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

d. Dimensi kepuasan kerja

Dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Smith *et.al* dalam Yuliani (2020), yaitu:

1) Kepuasan Terhadap Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan sukar tidaknya suatu pekerjaan dan perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya. Kesempatan yang diberikan organisasi untuk belajar dan menerima segala tanggung jawab. Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2) Kepuasan Terhadap Upah atau gaji

Kepuasan terhadap kesejahteraan dalam menerima sejumlah upah dan tunjangan yang diperoleh serta kesesuaian dengan kemampuan dan beban kerja yang diterima.

3) Kepuasan Terhadap Peluang promosi

Kepuasan terhadap kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja di suatu organisasi.

4) Kepuasan Terhadap Pengawasan

Kepuasan terhadap atasan yang memberikan bantuan baik secara teknis dan emosional dengan memberikan semangat dan dukungan

kepada karyawan serta membantu mendengarkan dan memberikan masukan atas masalah yang sedang dihadapi.

5) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja maupun tim kerja dalam memberikan bantuan ketika dalam keadaan sulit dan saling mendukung satu sama lain sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

e. **Manfaat kepuasan kerja**

Nitisemito (2019) berpendapat bahwa apabila suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak manfaat yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.

Di samping manfaat mentah-mentah dari pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan, hal tersebut juga akan sangat berperan dalam pengurangan beban kerja (karena telah terselesaikan tepat waktu tanpa menyita waktu lebih).

2) Kerusakan akan dapat dikurangi.

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3) Absensi dapat diperkecil.

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi di mana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil.

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

f. Dampak Kepuasan

Dampak kepuasan kerja Sutrisno (2016) mengemukakan beberapa hasil penelitian tentang dampak terhadap kepuasan kerja, yaitu :

1) Dampak terhadap produktivitas

Menurut Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalkan rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalkan gaji) yang diterima, kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2) Dampak terhadap kehadiran

Menurut Streers dan Rhodes, mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir,

mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan.

3) Dampak terhadap kesehatan

Temuan dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

g. Dampak ketidakpuasan kerja

Robbins dan Judge (2015) mengidentifikasikan terdapat empat respon pekerja terhadap ketidakpuasan kerja, yaitu :

1. Keluar (*Exit*), yaitu respon keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi yang baru serta pengunduran diri.
2. Suara (*Voice*), yaitu ketidakpuasan yang diungkap melalui percobaan untuk memperbaiki kondisi secara aktif dan konstruktif.
3. Kesetiaan (*Loyalty*), yaitu ketidakpuasan yang diungkap melalui secara pasif menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi saat menghadapi kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.

4. Pengabaian (*Neglect*), yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi memburuk, termasuk absen atau keterlambatan kronis, berkurangnya usaha, dan tingkat kesalahan yang bertambah.

2. *Work Life Balance*

a. Definisi *work life balance*

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) Menurut Pangemanan *et.al* (2017) adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan menjalankan peran ganda dalam individu berkenaan dengan keseimbangan dengan mempertahankan segala aspek dalam kehidupannya. Menurut Hafid & Prasetyo (2017) menyatakan *work life balance* sebagai kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work life balance* menurut Ricardianto (2018) merupakan faktor lain dari lingkungan kerja yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan yang memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang berhubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerja. *Work life balance* secara umum diidentifikasi dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. *Work Life Balance* merupakan hal mendasar karena tidak tercapainya keseimbangan antara kegiatan yang

menyenangkan dan serius menghasilkan pemenuhan pekerjaan yang rendah, kebahagiaan yang rendah, bentrokan kehidupan kerja, dan kelelahan di antara karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan memenuhi atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu untuk kehidupan pribadi yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

b. Indikator-indikator keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*)

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut Pangemanan *et.al* (2017) terdiri dari:

1) *Time balance* (keseimbangan waktu)

Merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

c. **Faktor-faktor *work life balance***

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) menurut Paulose dan Sudarsan (2014) sebagai berikut :

1) Gender

Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjun dalam dunia kerja.

2) Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang *fleksibel* dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3) Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

4) Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencaai *work life balance*.

5) *Job Stress*

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

d. Aspek *work life balance*

Menurut Fisher dalam Anggraeni (2018) *work life balance* memiliki empat aspek penting, yaitu:

1) Waktu

Perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.

2) Perilaku

Perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja aspek kehidupan lain.

3) Ketegangan (*Strain*)

Ketegangan yang dialami dalam pekerjaan maupun aspek lain dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu.

4) Energi

Perbandingan antara energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang digunakan dalam aspek kehidupan sehari-hari.

e. Keuntungan menerapkan program *work life balance*

Program keseimbangan kehidupan kerja memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan atau organisasi dan bagi pegawai itu sendiri. Berikut ini adalah manfaat yang diterima jika diterapkannya program *work life balance* menurut Lazar (2010) dalam Pangemanan (2017) :

1) Bagi Organisasi

- a) Mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan pegawai.
- b) Meningkatkan hasil kerja pegawai.
- c) Adanya loyalitas dan komitmen seorang pegawai.
- d) Tingginya retensi pelanggan.
- e) Berkurangnya *turnover* pegawai.

2) Bagi Pegawai

- a) Meningkatnya kepuasan kerja.
- b) Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*).
- c) Meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kehidupan-kerja.
- d) Berkurangnya tingkat stres kerja
- e) Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Definisi keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Sedarmayanti (2017) merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Menurut Kasmir (2016) berpendapat bahwa keselamatan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja, artinya jangan sampai lingkungan kerja akan membuat kondisi karyawan tidak sehat atau sakit. Menurut Etta Mamang Sangadji (2018) keselamatan dan kesehatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan tenaga kerja atau karyawan di tempat kerja agar mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja yang artinya jangan sampai lingkungan tempat kerja akan membuat kondisi karyawan tidak sehat atau sakit.

b. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Indikator-indikator keselamatan, dan kesehatan kerja (K3) menurut Sedarmayanti (2017) terdiri dari 3 (tiga) indikator, diantaranya :

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan kerja lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2) Manusia (karyawan)

Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.

3) Alat dan mesin

Mesin dan alat ini adalah penggunaan mesin-mesin dan peralatan yang tidak terjaga, kerusakan teknis.

c. Faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Menurut Mangkunegara dalam hamali (2018) faktor penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Keadaan lingkungan kerja

- a) Penyusunan dan pengimanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
- b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
- c) Pembuangan kotoran dan limbah tidak pada tempatnya.

2) Pengaturan Udara

- a) Pergantian udara di runag kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu dan berbau tidak enak)
- b) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

- 3) Pengaturan Penerangan
 - a) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b) Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.
- 4) Pemakaian peralatan kerja
 - a) Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
 - b) Penggunaan mesin alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- 5) Kondisi fisik dan mental karyawan
 - a) Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil.
 - b) Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengaturan dalam gangguan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

d. Tujuan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Menurut Sinambela (2017) berpendapat bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social, dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi di pelihara keamanannya.
- 4) Agar meningkatnya kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.

- 5) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atas kondisi kerja.
- 6) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.
- 7) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.

Tujuan utama penerapan K3 berdasarkan Undang-Undang N0.1 Tahun 1970 dalam D. S. Widodo (2021) antara lain:

- 1) Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
- 2) Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

e. Prinsip - prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Menurut Larasati (2018) pada umumnya prinsip-prinsip K3 sama halnya kita menjawab pertanyaan mengenai mengapa kita harus sehat, mengapa kita harus selamat, mengapa kita harus aman yaitu:

- 1) Pembangunan kesehatan, adalah penyelenggaraan upaya kesehatan untuk mencapai hidup sehat bagi setiap orang agar dapat mewujudkan kesehatan masyarakat yang optimal.
- 2) Mencegah kecelakaan, adalah upaya untuk mencegah kecelakaan pekerja tergantung pada unjuk kerja setiap karyawan mengingat kecelakaan dapat mudah terjadi dan ini diperlukan mengingat

kecelakaan dapat mudah terjadi dan ini diperlukan suatu kerjasama atau kerja tim dengan baik dari karyawan.

- 3) Menjaga / memelihara keamanan, aktivitas pengamanan meliputi pengamanan fisik dan perlindungan pribadi pekerja dan tentu saja tamu atau pengunjung. Tamu atau pengunjung juga dilibatkan untuk berperan aktif dalam menjaga/memelihara keamanan.

4. Beban Kerja

a. Definisi beban kerja

Beban kerja menurut Andriani *et al.*, (2020) merupakan beban kerja yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Affandi (2018) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Beban kerja menurut Saefullah (2017) adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi tekanan berlebihan (*overstress*), sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan (*understress*).

Menurut pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tingkat pembebanan pekerjaan yang diberikan kepada

karyawan agar dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan sehingga terjadi tekanan yang berlebih.

b. Indikator beban kerja

Menurut penelitian Andriani *et al.*, (2020) mengatakan bahwa beban kerja dapat dilihat dari beberapa indikator, sebagai berikut:

1) Target yang harus dicapai

Pandangan seseorang mengenai besarnya target kerja yang telah diberikan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki seseorang mengenai kondisi pekerjaannya, seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan, mengambil keputusan dengan cepat saat mengerjakan pekerjaannya.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan yang telah diberikan. Misalnya, perasaan yang timbul terhadap seseorang mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

c. Faktor - faktor beban kerja

Sebagai suatu proses atau kegiatan tentunya terdapat bermacam faktor yang mempengaruhi beban kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut menurut Hutabarat (2017) adalah sebagai berikut:

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya adalah sebagai berikut.

a) Tugas

Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

b) Organisasi

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan, dan bawah.

2) Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

a) Faktor somatis

Faktor-faktor somatis ini meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

b) Faktor psikis

Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

Sedangkan hasil dari penelitian Andriani *et.al* (2020) terdapat dua faktor beban kerja sebagai berikut:

a) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pegawai, seperti organisasi kerja, lingkungan kerja, tugas yang diberikan.

b) Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh pegawai sendiri, seperti umur, kondisi kesehatan, motivasi, persepsi, kepercayaan.

d. Jenis beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni sebagai berikut :

1) Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan diampunya.

2) Beban Kerja Kualitas

Beban kerja kualitas atau kualitatif berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

e. Aspek beban kerja

Menurut Munandar (2001), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

1) Beban kerja sebagai tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2) Beban kerja sebagai tuntutan tugas.

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

f. Tujuan analisis beban kerja

Tujuan adanya analisis beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) di antaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan daftar karyawan.
- 6) Penyusunan rencana kebutuhan karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.

g. Manfaat analisis beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) manfaat dari analisis beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penentuan jumlah kebutuhan karyawan.
- 2) Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan.
- 3) Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi.

- 4) Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu.
- 5) Penyempurnaan SOP (*standard operating procedure*).
- 6) Penyempurnaan struktur organisasi.
- 7) Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang mungkin memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu juga menjadi salah satu bahan pertimbangan sehingga dapat memberi referensi dalam menuli ataupun mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah tabel mengenai penelitian terdahulu :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ce Gunawan (2021) yang berjudul Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja pada Digifoto Sukabumi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Digifoto Sukabumi. Digifoto Sukabumi dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan peran di tempat kerja dan keluarga dengan cara memberikan dukungan yang diperlukan karyawan untuk mempertahankan work life balance mereka.	Terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Work Life Balance</i> dan variabel Dependent yaitu Kepuasan Kerja.	Tidak adanya variabel Independent Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) , Beban Kerja.
2.	Desi Astanti (2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan	Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Keselamatan dan	Tidak adanya variabel Independent <i>Work Life</i>

	Kesehatan kerja (K3) dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Pt. Surya Mandiri Jaya Tangerang	terhadap Kepuasan Kerja. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) di peroleh 0,392 artinya 39,2 % kepuasan kerja karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Tangerang dipengaruhi oleh variabel kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan beban kerja. Sebaliknya 61,8 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.	Kesehatan kerja (K3), Beban Kerja dan variabel Dependent yaitu Kepuasan Kerja.	<i>Balance.</i>
3.	Zulher (2020) yang berjudul Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.	hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan parsial, etos kerja, lingkungan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Beban Kerja dan variabel Dependent yaitu Kepuasan Kerja	Tidak adanya variabel independent <i>Work Life Balance</i> , Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
4.	Yantje Uhing (2019) yang berjudul Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kesehatan kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pt. Tirta Investama (danone) Aqua Airmadidi.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan <i>work life balance</i> , kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial <i>work life balance</i> 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 <i>work life balance</i> , kesehatan kerja dan beban kerja sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.	Terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Work Life Balance</i> dan Beban Kerja dan variabel Dependent yaitu Kepuasan Kerja.	Tidak adanya variabel independent keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
5.	Ade Irma Susanty (2022) yang berjudul Pengaruh <i>Work Life</i>	Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan variabel <i>work</i>	Terdapat variabel Independent yang sama yaitu <i>Work</i>	Tidak adanya variabel Independent

	<i>Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen)</i>	<i>life balance dan kepuasan kerja berada pada kategori baik. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan variabel work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besarnya pengaruh sebesar 61,7% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</i>	<i>Life Balance dan variabel Dependent yaitu Kepuasan Kerja</i>	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) , Beban Kerja.
6.	Harri Brimantyo (2017) yang berjudul Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan bagian pabrikasi pg kebon agung malang)	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja PG Kebon Agung Malang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,427 atau 4,27% dengan signifikansi F sebesar 0,000 dan pengaruh secara parsial juga menunjukkan signifikan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan Koefisien Regresi sebesar 0,636.	Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan variabel Dependent yaitu Kepuasan Kerja.	Tidak adanya variabel Independent <i>Work Life Balance</i> , Beban Kerja.
7.	Mardi Astutik (2019) yang berjudul Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang (3) Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang (4) Stress Kerja memediasi secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.	Terdapat variabel Independent yang sama yaitu Beban Kerja dan variabel Dependent yaitu Kepuasan Kerja	Tidak adanya variabel Independent <i>Work Life Balance</i> , Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Sumber data : diolah oleh peneliti (2023)

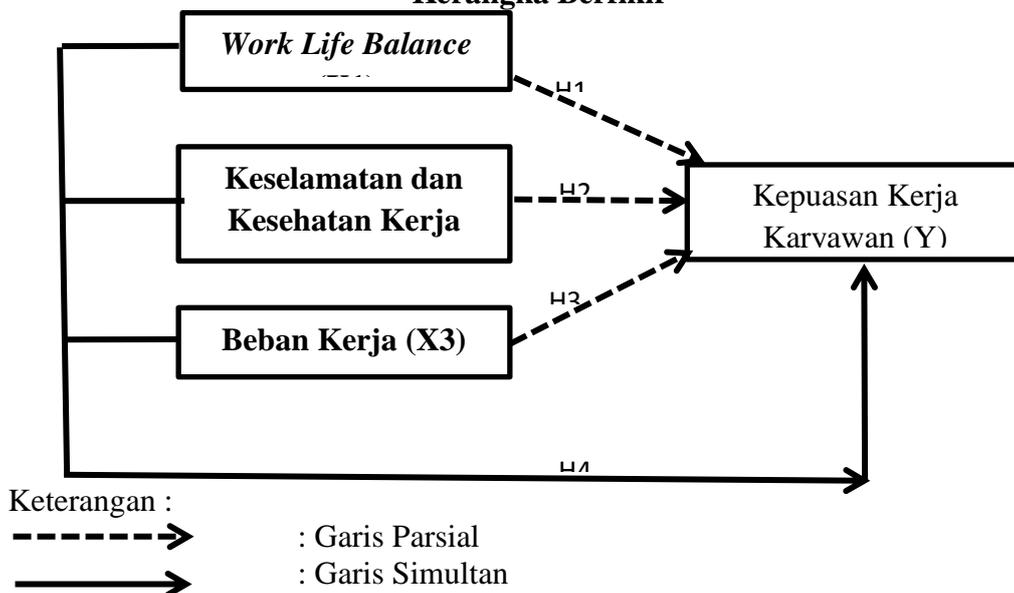
C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang teliti, menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi atau data yang berbeda Sugiyono (2017).

Berdasarkan pembahasan diatas, bisa disimpulkan bahwa kerangka berfikir adalah penjelasan secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap obyek permasalahan yang ada berdasarkan teori. Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu Pengaruh *work life balance*, kecelakaan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja bagi karyawan terhadap kepuasan kerja bagi karyawan dalam penelitian. Sehingga kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2. 1

Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dinyatakan sebagai berikut, Menurut Sugiyono (2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah pada bab sebelumnya, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. *Work Life Balance*

Ha₁ : Terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan

Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Ha₂ : Terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan

Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Beban Kerja

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

4. *Work Life Balance*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Beban Kerja

- Ha₄ : Terdapat pengaruh antara *work life balance* (X₁), keselamatan dan kesehatan kerja (X₂), dan beban kerja(X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
- Ho₄ : Tidak terdapat pengaruh antara *work life balance* (X₁), keselamatan dan kesehatan kerja (X₂), dan beban kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode yang digunakan melalui survey yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Maka dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu berupa data-data yang mewujudkan dengan angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran yang berhubungan dengan *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan kepuasan kerja melalui data kuisisioner.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di apotek-apotek yang ada di wilayah kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sifat variabel di sini

sebetulnya sama saja dengan variabel dalam matematika menurut Sugiyono (2018).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work life balance* (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2), dan beban kerja (X3)

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Jadi indikator yang digunakan sebagai acuan untuk mempermudah dalam penelitian ini, sebagai berikut ini :

Tabel 3. 1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pembayaran (upah/gaji) 2. Rekan kerja 3. Promosi kerja 4. Supervisi (pimpinan) Sumber: Novaritpraja (2020)	Skor 5 Sangat Setuju (SS) Skor 4 Setuju (S) Skor 3 Kurang Setuju (KS) Skor 2 Tidak Setuju (TS) Skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS)
Work Life Balance (X1)	1. <i>Time balance</i> (keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement balance</i> (kesimbagan keterlibatan) 3. <i>Satisfaction balance</i> (keseimbann kepuasan) Sumber: Pangemanan <i>et.al</i> (2017)	Skor 5 Sangat Setuju (SS) Skor 4 Setuju (S) Skor 3 Kurang Setuju (KS) Skor 2 Tidak Setuju (TS) Skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS)
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	1. Lingkungan kerja 2. Manusia (karyawan) 3. Alat dan mesin Sumber: Sedarmayanti (2017)	Skor 5 Sangat Setuju (SS) Skor 4 Setuju (S) Skor 3 Kurang Setuju (KS) Skor 2 Tidak Setuju (TS) Skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS)
Beban Kerja (X3)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan Sumber: Andriani <i>et.al</i> (2020)	Skor 5 Sangat Setuju (SS) Skor 4 Setuju (S) Skor 3 Kurang Setuju (KS) Skor 2 Tidak Setuju (KS) Skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : diolah oleh peneliti (2023)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada apotek di wilayah Bandungan yang berjumlah 30 karyawan.

Tabel 3. 2
Populasi Penelitian

No	Nama Apotek	Kecamatan	Karyawan	Apoteker	Jumlah
1	Ap. Nita Farma	Bandungan	1	1	2
2	Ap. Citra Medika	Bandungan	1	1	2
3	Ap. Sehat	Bandungan	2	1	3
4	Ap. Asya Farma	Bandungan	2	1	3
5	Ap. Asbab	Bandungan	2	1	3
6	Ap. Satya Medika	Bandungan	2	1	3
7	Ap. Iman Husada	Bandungan	2	1	3
8	Ap. Enggal Waras	Bandungan	2	1	3
9	Ap. Jimbaran	Bandungan	3	1	4
10	Ap. Tri Farma	Bandungan	3	1	4
Jumlah Populasi					30

Sumber data : Sales pedagang besar farmasi (PBF) Bandungan

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dengan demikian

sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan dapat mewakili keseluruhan dari populasi.

Pada penelitian ini ditetapkan sampel dari jumlah populasi serta pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sehingga dari hasil total populasi pada penelitian ini, yaitu semua karyawan pada apotek di wilayah Bandungan yang berjumlah 30 karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut pendapat Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data adalah langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar. Untuk memperoleh data yang diperlukan maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sehingga pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner yang berisi tentang pernyataan-

pernyataan mengenai *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan kepuasan kerja yang ditunjukkan kepada karyawan dengan menggunakan skala penilaian responden 1-5, dimana skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2018) skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur diharapkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai drajat dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata untuk keperluan analisis kuantitatif. Responden cukup memberi tanda (\surd) *check list* atau centang pada kolom kotak pilihan pernyataan yang dianggap paling sesuai dengan harapannya. Skala dalam kuesioner tersebut menggunakan kategori dengan pengukuran variabel dengan metode *scoring* sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka. Menurut Sugiyono (2017) wawancara terbuka adalah adalah peneliti memiliki kebebasan untuk berbicara secara luas dan mendalam dalam kegiatan wawancara.

3. Observasi

Sugiyono (2017) observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung dengan cara mendatangi pada apotek - apotek dikecamatan wilayah Bandungan.

4. Studi Pustaka

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui buku-buku, artikel, jurnal, literatur, internet, teori, dan penelitian terdahulu sebagai referensi yang relevan dengan penelitian ini.

F. Metode Analisa Data

Menurut Sugiyono (2018) analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Analisis data dalam penelitian ini adalah interpretasi untuk penelitian yang ditujukan untuk menjawab pernyataan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena tertentu. Metode analisis digunakan untuk membuat suatu keputusan dengan menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Maka alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi SPSS 20 sebagai media perhitungan statistik.

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2016) bahwa suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya, untuk menjamin kevalidan data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini, peneliti menguji instrumen menggunakan Uji Validitas dan Realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) uji validitas adalah menguji apakah pernyataan dan pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen harus mempunyai tingkat validitas tinggi jika ingin

dianggap sebagai sebuah instrumen yang valid. Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkolerasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas ini dimaksudkan untuk menguji seberapa baik. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian menggunakan rumus menurut Arikunto (2013) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

n = Jumlah sampel

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Hasil uji validitas yang dilakukan pada 10 responden diluar dari responden penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk

menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Data 10 Responden				
Variabel	Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,785	0,632	Valid
	X1.2	0,901	0,632	Valid
	X1.3	0,798	0,632	Valid
	X1.4	0,906	0,632	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	X2.1	0,813	0,632	Valid
	X2.2	0,947	0,632	Valid
	X2.3	0,870	0,632	Valid
	X2.4	0,947	0,632	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,771	0,632	Valid
	X3.2	0,804	0,632	Valid
	X3.3	0,793	0,632	Valid
	X3.4	0,705	0,632	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,888	0,632	Valid
	Y2	0,888	0,632	Valid
	Y3	0,888	0,632	Valid
	Y4	0,797	0,632	Valid

Sumber : Data yang diolah peneliti melalui SPSS 20 2023

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji validitas dari variabel *work life balance* (X1) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,785 - 0,906 > r_{tabel} yaitu 0,632. Maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- 2) Hasil uji validitas dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,813 - 0,947 > r_{tabel} yaitu 0,632. Maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) item pernyataan

yang diajukan dalam penelitian ini valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

3) Hasil uji validitas dari variabel beban kerja (X3) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,705 - 804 > r_{tabel} yaitu 0,632. Maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

4) Hasil Uji validitas dari variabel *work life balance* (X1) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,797 - 0,888 > r_{tabel} yaitu 0,632. Maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini valid, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu menurut Ghozali (2006). Menurut Sugiyono (2017) instrumen yang reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* sebagai

berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

σ_t^2 = Total varian

Teknik statistik ini digunakan untuk pengujian dengan koefisien *croanbach's alpha* dengan bantuan *software Statistical Package for Social Sciense (SPSS)* versi 20. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ maka kuesioner pernyataan reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$ maka kuesioner pernyataan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada 10 responden terhadap variabel penelitian ini. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden				
No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Pembanding	Keterangan
1	<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,852	0,70	Reliabel
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0,886	0,70	Reliabel
3	Beban Kerja (X3)	0,763	0,70	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,876	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah peneliti melalui SPSS 20 (2023)

Berdasarkan tabel hasil reliabilitas diatas dapat dijelaskan seagai berikut:

- a) Hasil uji reliabilitas variabel *work life balance (X1)* menunjukkan nilai reliabilitas $0,852 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- b) Hasil uji reliabilitas variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) menunjukkan nilai reliabilitas $0,886 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- c) Hasil uji reliabilitas variabel beban kerja (X3) menunjukkan nilai reliabilitas $0,763 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.
- d) Hasil uji reliabilitas variabel beban kerja (X3) menunjukkan nilai reliabilitas $0,876 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) item yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3. 6
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien kolerasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber data : data sekunder (2023)

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan korelasi berganda sebagai berikut :

a. Korelasi sederhana

Korelasi sederhana dapat digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu variabel terikat) apakah ada hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (kepuasan kerja)

x = Jumlah skor x (*work life balance*, K3 dan beban kerja)

b. Korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$R_{y.X_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2_{YX_1} + r^2_{YX_2} + r^2_{YX_3} - 2r_{YX_1}r_{YX_2}r_{YX_3}r_{X_1X_2X_3}}{1-r^2_{X_1X_2X_3}}}$$

Keterangan :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{x_1y} = Korelasi X_1 (*Work Life Balance*) dengan Y (Kepuasan kerja)

r_{x_2y} = Korelasi X_2 (K3) dengan Y (Kepuasan kerja)

r_{x_3y} = Korelasi X_3 (Beban kerja) dengan Y (Kepuasan kerja)

$r_{x_1x_2x_3}$ = Korelasi antara X_1, X_2, X_3

3. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat menurut Sugiyono (2016).

a. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana adalah untuk mengukur besarnya pengaruh suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Dalam

peneleitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Keterangan :

Y' = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

X = Variabel bebas (*Work Life Balance*, K3 dan Beban Kerja)

a = Konstanta yaitu jika $X = 0$

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

e = Tingkat kesalahan yang di tolelir (error)

Jika koefisien b bernilai positif, dapat diartikan antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat kolerasi positif atau searah. Dapat berarti bahwa peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Dengan demikian jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Regresi linier berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat menurut Sugiyono (2016). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

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

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel $X_1 X_2 X_3$

a = Konstanta yaitu jika nilai $X_1 X_2 X_3 = 0$

4. Koefisien determinasi (adjusted R square)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (*work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan beban kerja) akan diikuti oleh variabel terikat (kepuasan kerja) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent menurut Ghozali (2016).

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dinilai dengan menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian

ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan uji t dan pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F.

a. Uji t (Uji Parsial)

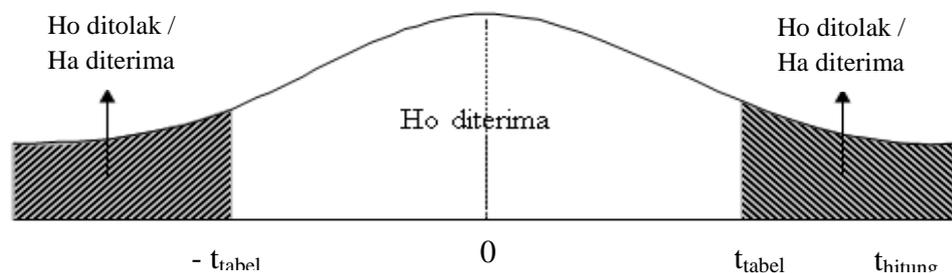
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Menurut Priyanto (2012), langkah - langkah dalam pengujian uji t sbagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan t_{hitung} dengan signifikan $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 20
- 3) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
- 4) Kriteria pengujian
 - a) Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (*Work Life Balance*, K3 dan Beban Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja)

- b) Jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya ada pengaruh variabel bebas (*Work Life Balance*, K3 dan Beban Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja)

5) Gambar uji t

Gambar 3. 1
Grafik Uji t



b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Langkah - langkah pengujian uji F menurut Priyanto (2017) sebagai berikut:

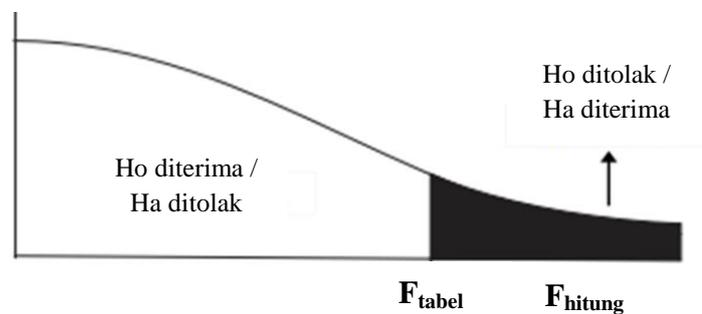
- 1) Merumuskan hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan F_{hitung} dengan signifikan $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 20
- 3) Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$

4) Kriteria pengujian

- a) Jika $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (*Work Life Balance*, K3 dan Beban Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja)
- b) Jika $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya ada pengaruh variabel bebas (*Work Life Balance*, K3 dan Beban Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja)

5) Gambar uji F

Gambar 3. 2
Grafik uji F



BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum dan Deskripsi Data

1. Gambaran Umum

Apotek itu sendiri berasal dari bahasa Yunani yaitu *apotheca*, yang secara harfiah berarti penyimpanan. Berdasarkan ketentuan umum Pasal 1 angka 13 PP No. 51/2009 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di apotek. Selanjutnya disingkat Permenkes No. 35/2014 dijelaskan bahwa apotek adalah sarana pelayanan kefarmasian tempat dilakukan praktek kefarmasian oleh apoteker. Dari penjelasan ketentuan pasal-pasal tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa apotek merupakan tempat tertentu dalam melakukan pekerjaan kefarmasian yang meliputi penyaluran sediaan farmasi dan perbekalan kesehatan lainnya kepada masyarakat. Di dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 PP No. 51/2009 disebutkan bahwa pelayanan kefarmasian adalah suatu pelayanan langsung dan bertanggung jawab kepada pasien yang berkaitan dengan sediaan farmasi dengan maksud mencapai hasil yang pasti untuk meningkatkan mutu kehidupan pasien. Fasilitas pelayanan kefarmasian adalah sarana yang digunakan untuk menyelenggarakan pelayanan kefarmasian, antara lain adalah apotek. Apotek adalah suatu tempat tertentu untuk melakukan pekerjaan kefarmasian dan penyaluran obat kepada masyarakat. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan R.I. Nomor: 284/Menkes/Per/III/2007 tentang apotek

rakyat, antara lain menyebutkan: apotek rakyat adalah sarana kesehatan tempat dilaksanakannya pelayanan kefarmasian dimana dilakukan penyerahan obat dan perbekalan kesehatan dan tidak melakukan peracikan. Perbekalan kesehatan adalah semua bahan selain obat dan peralatan yang diperlukan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan. Pelayanan kefarmasian adalah bentuk pelayanan dan tanggungjawab langsung profesi apoteker dalam pelayanan kefarmasian untuk meningkatkan kualitas hidup pasien.

a. Pengaturan apotek rakyat bertujuan untuk :

- 1) Memberikan pedoman bagi toko obat yang ingin meningkatkan pelayanan dan status usahanya menjadi apotek rakyat.
- 2) Pedoman bagi perorangan atau usaha kecil yang ingin mendirikan apotek rakyat.
- 3) Melindungi masyarakat untuk dapat memperoleh pelayanan kefarmasian yang baik dan benar.

b. Apotek rakyat dilarang :

- 1) Menyediakan narkotika.
- 2) Menyediakan psikotropika.
- 3) Meracik obat.
- 4) Menyerahkan obat dalam jumlah besar.

Setiap apotek rakyat harus memiliki satu apoteker sebagai penanggungjawab, dan dapat dibantu oleh asisten apoteker.

2. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data yang dihasilkan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS versi 20. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana sampel sama dengan jumlah populasinya. Jadi sampel dan populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah semua karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang yang terdiri dari 10 apotek dengan jumlah total 30 karyawan. Kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada responden diluar responden yang akan diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui data yang didapat pada kuesoner valid atau tidak valid dan selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui kuesoner yang akan diujikan reliabel atau tidak reliabel dengan menggunakan software SPSS versi 20.

Dari hasil data kuesoner yang telah diperoleh dari semua responden kemudian ditabulasi ke dalam tabel yang dapat mendiskripsikan semua nilai dan jumlah dari data responden. Selanjutnya, hasil perhitungan yang telah dianalisis dituangkan dalam hasil pembahasan penelitian.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kriteria yang akan diberikan kepada responden agar informasi dalam penelitian dapat tertuju dengan tepat dan sesuai dengan harapan. Berikut katakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin dan jabatan pada penelitian sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Responden berdasarkan karakteristik usia yang digunakan untuk mengidentifikasi ada berapa usia karyawan apotek. Berikut karakteristik responden berdasarkan usia karyawan apotek dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	19	63.3	63.3
	31-40 tahun	10	33.3	96.7
	Lebih dari 40 tahun	1	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Sumber Data : Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan dari data tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak terdapat pada usia 21-30 tahun dengan jumlah 19 responden dengan nilai presentase 63,3% diikuti dengan responden berusia 31-40 tahun dengan jumlah 10 responden dengan nilai presentase 33,3% , selanjutnya diikuti responden berusia lebih dari 40 tahun dengan jumlah 1 responden dengan nilai presentase 3,3% dan diikuti responden usia kurang dari 20 tahun dengan jumlah 0 responden dengan nilai presentase 0%.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin yang digunakan untuk mengidentifikasi ada berapa karyawan apotek yang berjenis kelamin pria dan wanita. Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan apotek dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	2	6.7	6.7	6.7
Valid Perempuan	28	93.3	93.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber Data : Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan dari data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak terdapat pada jenis kelamin perempuan berjumlah 28 responden dengan nilai presentase 93,3% diikuti dengan responden yang berjenis kelamin laki - laki berjumlah 2 responden dengan nilai presentase 6,7%.

3. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Responden berdasarkan jabatan yang digunakan untuk mengidentifikasi ada berapa karyawan apotek yang jabatannya sebagai apoteker dan karyawan (TTK dan asisten apoteker). Berikut karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan apotek dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan
Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Apoteker	10	33.3	33.3	33.3
Valid AA dan TTK	17	56.7	56.7	90.0
Karyawan	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber Data : Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan dari data tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki jabatan sebagai AA dan TTK berjumlah 17 responden dengan nilai presentase 56,7% diikuti dengan responden yang memiliki jabatan apoteker berjumlah 10 responden dengan nilai presentase 33,3% dan diikuti responden yang memiliki jabatan karyawan berjumlah 3 responden dengan nilai presentase 10%.

C. Hasil Analisa Data

Hasil analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Berikut adalah hasil analisa pada penelitian ini :

1. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel.

a. Kolerasi Sederhana

Dalam penelitian ini analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan *work life balance* (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) secara parsial dengan kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Berikut adalah hasil analisa uji korelasi sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 20 :

Tabel 4. 4
Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		<i>Work Life Balance</i>	K3	Beban Kerja	Kepuasan Kerja
<i>Work Life Balance</i>	Pearson Correlation	1	.547**	.343	.624**
	Sig. (2-tailed)		.002	.063	.000
	N	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	.547**	1	.346	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002		.061	.000
	N	30	30	30	30
Beban Kerja	Pearson Correlation	.343	.346	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.063	.061		.000
	N	30	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.624**	.633**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 20 (2023)

Berdasarkan data dari tabel 4.4 diatas adalah hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Hasil uji korelasi sederhana dari variabel *work life balance* (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,624 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60 - 0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.6 pada halaman 56. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel *work life balance* (X1) memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.
- 2) Hasil uji korelasi sederhana dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,633 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60 - 0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.6 pada halaman 56. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel keselamatan dan

kesehatan kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

- 3) Hasil uji korelasi sederhana dari variabel beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,615 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60 - 0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.6 pada halaman 56. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel beban kerja (X3) memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

b. Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan *work life balance* (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan dengan kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Berikut adalah hasil analisa uji korelasi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 20 :

Tabel 4. 5
Uji Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.602	1.180

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

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 20 (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji korelasi berganda dengan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,802 yang artinya sangat kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,80 - 1,000 yang dapat dilihat dari tabel 3.6 pada halaman 56. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan terdapat hubungan sangat kuat terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada karyawan di apotek wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

2. Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20.

a. Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel *work life balance* (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) secara parsial dengan kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Berikut adalah hasil analisa uji regresi sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 20 :

1) Pengaruh *work life balance* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Tabel 4. 6
Hasil Uji Linier Regresi Sederhana
Variabel *Work Life Balance* terhadap Variabel Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.369	2.967		1.135	.266
<i>Work Life Balance</i>	.803	.190	.624	4.229	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2023)

Model persamaan regresi sederhana variabel *work life balance* terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,369 + 0,803 (X_1) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas model regresi sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai sebesar 0,803 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel *work life balance* (X1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Jadi jika *work life balance* (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,803.

- 2) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4. 7
Hasil Uji Linier Regresi Sederhana
Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Variabel
Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.030	2.520		1.996	.056
K3	.676	.156	.633	4.326	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2023)

Model persamaan regresi sederhana variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,030 + 0,676 (X_2) + e$$

Berdasarkan pada tabel diatas 4.7 model regresi sederhana terlihat pada koefisien regresi sederhana untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,676 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Jadi jika keselamatan dan kesehatan kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,676.

3) Pengaruh beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4. 8
Hasil Uji Linier Regresi Sederhana
Variabel Beban Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.707	3.688		.192	.849
1 Beban Kerja	.930	.226	.615	4.122	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2023)

Model persamaan regresi sederhana variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,707 + 0,930 (X_3) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas model regresi sederhana terlihat pada koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0,930 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel beban kerja kerja (X3) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Jadi jika beban kerja (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,930.

b. Regresi Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel *work life balance* (X1),

keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan dengan kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Berikut adalah hasil analisa uji regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 20 :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Linier Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.680	3.264		-1.740	.094
1 <i>Work Life Balance</i>	.398	.184	.310	2.171	.039
K3	.349	.153	.327	2.287	.031
Beban Kerja	.598	.193	.395	3.104	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan nilai persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

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

Maka nilai persamaan regresi linier berganda yang didapat menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta variabel kepuasan kerja sebesar -5,680 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas (*work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja) sama dengan 0 (nol) maka kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan sebesar -5,680.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* sebesar 0,398 menunjukkan hubungan positif antara variabel *work life balance*

terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel *work life balance* naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,398.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,349 menunjukkan hubungan positif antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,349.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,598 menunjukkan hubungan positif antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja naik satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,598.

3. Koefisien determinasi (adjusted R square)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas yaitu *work life balance* (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) akan diikuti oleh variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R^2). Berikut adalah hasil analisa uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20 :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.602	1.180

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

Sumber Data : Data primer dari penelitian yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,602. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (*work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 60,2% . Sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $30-3-1 = 26$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 2,056. Berikut adalah hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.680	3.264		-1.740	.094
1 <i>Work Life Balance</i>	.398	.184	.310	2.171	.039
K3	.349	.153	.327	2.287	.031
Beban Kerja	.598	.193	.395	3.104	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2023)

1) Pengujian hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini adalah *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan

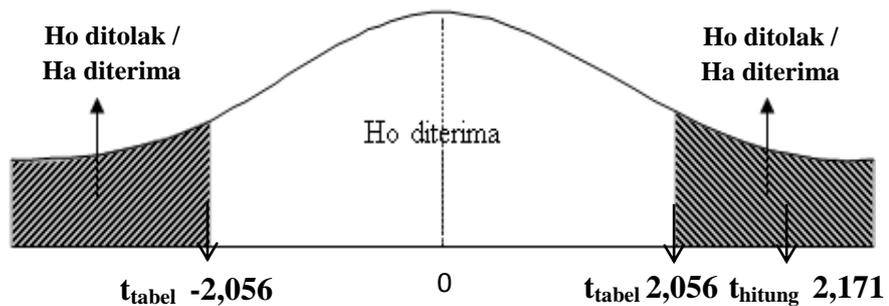
Ha₁ : Terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang

Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadapkepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel *work life balance* memiliki nilai t_{hitung} 2,171 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,056 ($2,171 > 2,056$) dan memiliki nilai signifikan 0,039 lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$) yang berarti variabel *work life balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah Ha diterima dan Ho ditolak. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel *work*

life balance (X1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Gambar 4. 1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1



2) Pengujian hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan

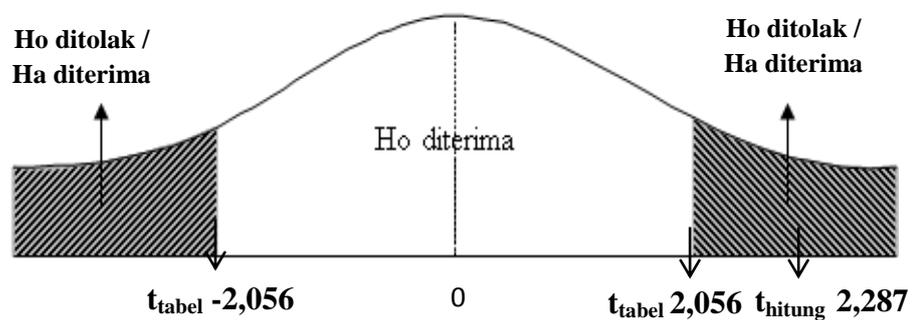
H_{a2} : Terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang

H_{o2} : Tidak terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki nilai t_{hitung} 2,287 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,056 ($2,287 > 2,056$) dan memiliki nilai signifikan 0,031 lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$) yang berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) atau

dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Gambar 4. 2
Kurva Uji Statistik t Hipotesis 2



3) Pengujian hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini adalah beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

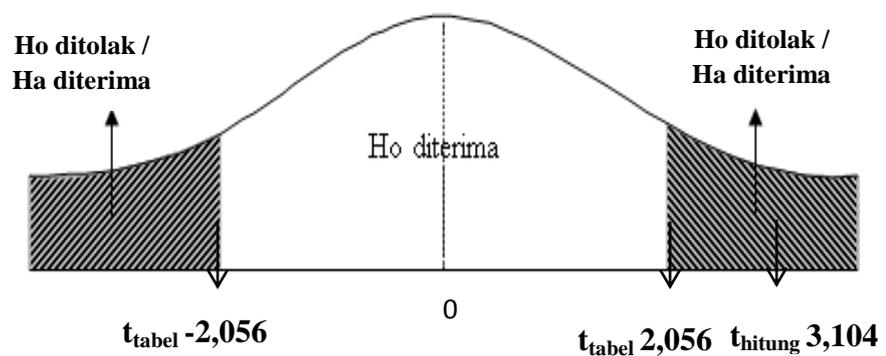
H_{a3} : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang

H_{o3} : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,104 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,056 ($3,104 > 2,056$) dan memiliki nilai signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) yang berarti variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3



b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi yaitu 5%. Kriteria uji F adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana F_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari F_{tabel} dengan ketentuan $df = n-k-1$ atau $30-3-1 = 26$ sehingga diketahui F_{tabel} sebesar 2,98. Berikut adalah hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.255	3	21.752	15.618	.000 ^b
	Residual	36.212	26	1.393		
	Total	101.467	29			

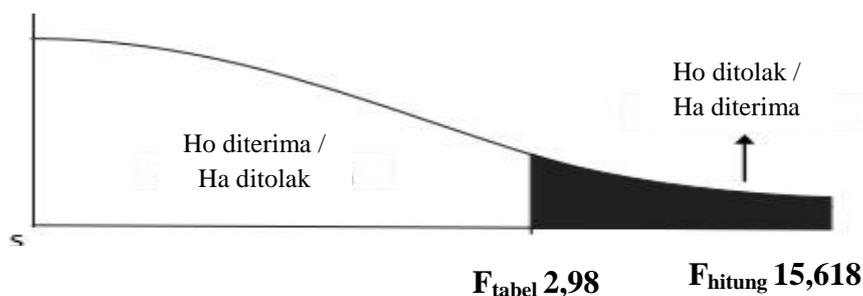
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber Data : Data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 15,618 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,98 ($15,618 > 2,98$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa variabel *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah kecamatan Bandungan, kabupaten Semarang. Jadi hipotesis (H_{a4}) dalam penelitian ini diterima dan (H_{o4}) ditolak. Berikut adalah kurva hasil uji F simultan :

Gambar 4. 4
Kurva Statistik Uji F (Simultan)



D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu aplikasi SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

Jadi dari hasil pengujian variabel *work life balance* (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,624. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat antara variabel *work life balance* (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.6 hal. 56) yang menunjukkan antara nilai 0,60 - 0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,398 yang berarti jika *work life balance* (X1) meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,398. Variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,171 > t_{tabel} sebesar 2,056 dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$ yang memiliki arti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *work life balance* (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang (Y). Menurut Pangemanan *et.al* (2017) bahwa *work life balance* merupakan sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Penelitian ini

didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai kolerasi sebesar 0,633. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.6 hal. 56) yang menunjukkan antara nilai 0,60 - 0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,349 yang berarti jika keselamatan dan kesehatan kerja (X2) meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,349. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,287 > t_{tabel}$ sebesar 2,056 dengan nilai signifikan $0,031 < 0,05$ yang memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang (Y). Menurut Sedarmayanti (2017) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harry Brimantyo (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai kolerasi sebesar 0,615. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam tingkat hubungan yang kuat antara variabel beban kerja (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.6 hal. 56) yang menunjukkan antara nilai 0,60 - 0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,598 yang berarti jika beban kerja (X3) meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,598. Variabel beban kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,104 > t_{tabel}$ sebesar 2,056 dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang memiliki arti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang (Y). Menurut Andriani *et.al* (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan beban kerja yang emban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardi Astutik (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian mengenai *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja secara simultan bersama-sama memiliki berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 15,618 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,98 ($15,618 > 2,98$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$) yang memiliki arti

bahwa *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,643. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (*work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 60,2% . Sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di apotek wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang, jadi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel *work life balance* memiliki hubungan dengan variabel kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,624 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,803 dengan nilai t_{hitung} 2,171 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,056 dan memiliki nilai signifikan $0,039 < 0,05$ yang berarti *work life balance* pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.
2. Bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki hubungan dengan variabel kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,633 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,676 dengan nilai t_{hitung} 2,287 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,056 dan memiliki nilai signifikan $0,031 < 0,05$ yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

3. Bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan dengan variabel kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,930 dengan nilai t_{hitung} 3,104 lebih besar dari pada t_{tabel} 2,056 dan memiliki nilai signifikan $0,005 < 0,05$ yang berarti beban kerja pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.
4. Bahwa variabel *work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Hal ini di bukti kan dengan nilai F_{hitung} 15,618 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,98 ($15,618 > 2,98$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$) yang berarti secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan pada apotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

5. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,602. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (*work life balance*, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan beban kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 60,2% . Sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

B. Saran

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

1. Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai variabel *work life balance* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan apotek, diketahui bahwa aturan yang ada pada apotek dengan sistem libur secara bergantian mungkin dapat membuat karyawan jenuh apalagi mendapat waktu libur di hari kerja. Oleh karena itu disarankan untuk pihak apotek - apotek yang ada di wilayah Bandungan mungkin dapat merubah sistem libur secara bergantian dengan satu hari libur secara bersamaan di akhir pekan atau dapat memberikan bonus harian sesuai dengan target yang telah disepakati, Mungkin dengan libur secara bersamaan dengan teman kerja atau dengan adanya bonus yang di berikan bisa memicu semangat kerja bagi karyawan serta dapat bekerja lebih maksimal dan lebih baik.

2. Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan apotek, diketahui bahwa tidak semua apotek memberikan asupan vitamin pada karyawannya, masker sebagai APD (alat pelindung diri) bagi karyawannya dan juga persediaan obat-obatan untuk karyawan apabila terkena kecelakaan kecil saat bekerja. Oleh karena itu dapat disarankan bagi apotek-apotek yang ada di wilayah Bandungan dapat lebih memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya dengan menyediakan kotak P3K, memberikan vitamin dan masker sebagai fasilitas kerja untuk karyawan. Karena dengan karyawan yang kesehatan dan keselamatannya terjamin, demi kelangsungan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan serta karyawan bekerja menjadi lebih aman nyaman sebab keselamatan dan kesehatan diperhatikan oleh pihak apotek demi kelangsungan dan kelancaran kinerja karyawan menjadi lebih baik .
3. Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan apotek, diketahui bahwa karyawan yang jaga di apotek rakyat relatif sedikit sehingga beban kerja yang diterima relatif banyak karena setiap karyawan yang jaga apalagi jaga sendiri harus bisa menguasai berbagai pekerjaan yang harus dikerjakan seperti: pelayanan, kasir, penyerahan obat, penyampaian obat dll. Karena beban kerja yang diterima relatif banyak harusnya pihak apotek menambah karyawan dan membagi beban kerja karyawan agar

setiap karyawan tidak terbebani pada saat bekerja dan karyawan bekerja dengan nyaman yang akhirnya dapat menghasilkan kinerja dengan pencapaian yang baik bagi pihak apotek.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldiutomo, D. (2022). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Kama Ratih Karawang.*
- Astanti, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Surya Mandiri Jaya Tangerang. Management Of Journal, 1-6.*
- Azhar, A. (2018). *Manajemen Sdm Strategik: Strategi Mengelola Karyawan. Banten: Bintang Visitama .*
- Febrianti, Y. (2018). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. Jurnal Tabbiyah, 7, 17-23.*
- Fuandi, A. H. (2022). *Pengaruh Kualitas Bahan, Proses Produksi, Dan Kualitas Tenaga Kerja Terhadap Kualitas Produk. Skripsi tidak diterbitkan. Wonosobo: Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ).*
- Hada, R. I., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). *Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work- Life Balance Pada Resellers Online Shop. Ekonomi, Bisnis & Manajemen, 10, 162-171.*
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisi Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukse.*
- Lavif, M. M. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja, Work Family Conflict, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Permata Inn Kabupaten Tegal. Program Pasca Sarjana. Tegal: Universitas Pancasakti.*
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. Jurnal Emba, 7, 4671-4680.*
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.*
- Maulana, Y. (2021). *Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Desain Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Laptop Merek Asus Pada Toko Jual Laptop Ungaran Di Kabupaten Semarang. Proposal Penelitian Skripsi tidak diterbitkan. Ungaran: Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris).*
- Munandar. (2001). *Stres Dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.*

- Nitisemito. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja & Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghazila Indonesia.
- Pandi, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yanafa Plubishing.
- Perba, Y. O., Turrahmi, F., Purba, J. T., & Sianaan, K. W. (2021). *Teknik Uji Instrumen Penelitian Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Perwira, A. T. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Kabupaten Semarang*. Proposal Penelitian Skripsi tidak diterbitkan. Ungaran: Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (Undaris).
- Rachman, D. R. (2020). *Analisis Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Apotek Medika Farma Banjarbaru*. Neprints.Uniska-Bjm.Ac.Id.
- Rina, R., & Gunawan, C. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Digifoto Sukabumi*. Winter Journal, 2, 16-22.
- Rst, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan*. Jurnal Swabumi, 9, 155-166.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara, 2, 13-26.
- Sanpi, R. R., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Di Ksp Sehati Makmur Abadi*. Jurnal Manager, 5, 1467-1474.
- Sari, S. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt Thamrin Brothers Palembang*. Kolegial, 7, 91-102.
- Sari, S. D., Susilo, E. A., & Brimantyo, H. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 4, 121-128.
- Shyndi, L. R. (2019). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung*.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta (Ikapi).*
- Sukur, M. I., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen. E-Proceeding Of Management, 9, 1604-1610.*
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.*
- Syahyuni, D. (2019). Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan (K3) Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Perspektif, 17, 169-175.*
- Winnie, M. (2019). Analisa Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Jia Li. Agora.*

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE,KECELAKAAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3), DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN WILAYAH BANDUNGAN
(Studi kasus pada karyawan Apotek di wilayah Kecamatan Bandungan
Kabupaten Semarang)**

A. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda silang (√) pada jawaban sesuai dengan pendapat saudara/I :

- STS = Sangat Tidak Setuju dengan nilai skor (1)
- TS = Tidak Setuju dengan nilai skor (2)
- KS = Kurang Setuju dengan nilai skor (3)
- S = Setuju dengan nilai skor (4)
- SS = Sangat Setuju dengan nilai skor (5)

B. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Usia :
 - a. Kurang dari 20 tahun
 - b. 21 - 30 tahun
 - c. 31 - 40 tahun
 - d. Lebih dari 40 tahun
3. Jenis Kelamin :
 - a. Perempuan
 - b. Laki-laki
4. Jabatan :
5. Nama Instansi :

LAMPIRAN 2

Daftar Pernyataan

A. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulannya					
2.	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja saya sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Adanya informasi yang jelas dari pihak instansi mengenai tentang promosi kenaikan jabatan					
4.	Pimpinan instansi memberikan hukuman atau sanksi terhadap kelalaian yang diperbuat oleh karyawan saat melakukan pekerjaan					

B. *Work Life Balance*

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Hal-hal yang saya lakukan ditempat kerja saya dapat membantu saya menangani masalah pribadi dan masalah yang ada pada keluarga saya					
2.	Waktu libur yang diberikan oleh pihak instansi dapat untuk saya melakukan aktivitas dengan keluarga atau kehidupan pribadi saya					
3.	Saya puas dengan jadwal yang diberikan kepada saya dapat menyelesaikan pekerjaan serta melakukan aktivitas sesuai dengan keinginan saya					
4.	Atasan saya memberikan waktu yang cukup fleksibel untuk saya bekerja dan untuk kehidupan keluarga atau kehidupan pribadi saya					

C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam lingkungan kerja yang aman dan bersih					
2.	Pemilihan alat yang digunakan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3.	Tempat kerja saya memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan					

4.	Tempat kerja saya menyediakan obat-obatan untuk petolongan pertama pada kondisi kesehatan dan apabila terjadi kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan					
----	---	--	--	--	--	--

D. Beban Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Target penyelesaian tugas yang saya kerjakan terlalu banyak					
3.	Tugas-tugas yang diberikan saya kerjakan banyak menghabiskan energi					
4.	Pekerjaan di tempat saya bekerja memiliki banyak tugas untuk dikerjakan tepat waktu					

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA UJI COBA 10 RESPONDEN

No	Nama Lengkap	Usia	Jabatan	Nama Instansi	Jenis Kelamin
1	Lala	29 th	Apoteker	Apotek Klepu	Perempuan
2	Endah Saptaningtyas	27 th	Asisten Apoteker	Apotek K24	Perempuan
3	Nurma Sari	21 th	Asisten Apoteker	Apotek BP Farma	Perempuan
4	Eva Amelia Widyaningrum	25 th	Asisten Apoteker	Apotek Umi Habibah	Perempuan
5	Annisa Nanda Fatina	23 th	Apoteker	Stifar Semarang	Perempuan
6	Ferry Ermawati	36 th	Karyawan	Klinik Niki Helti	Perempuan
7	Sulastriningsih	55 th	Asisten Apoteker	Klinik Niki Helti	Perempuan
8	Dyah Ayu Andriyani	31 th	Karyawan	Klinik Niki Helti	Perempuan
9	Nofita Faizah	30 th	Karyawan	Klinik Niki Helti	Perempuan
10	Dina W.Setya	30 th	Karyawan	Klinik Niki Helti	Perempuan

LAMPIRAN 4**TABULASI DATA RESPONDEN
HASIL UJI COBA 10 RESPONDEN**

Work Life Balance (X1)					
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	T.X1
1	2	4	4	4	14
2	4	4	4	4	16
3	4	5	4	4	17
4	4	5	4	5	18
5	4	4	4	4	16
6	3	4	4	4	15
7	4	4	3	4	15
8	3	3	3	3	12
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)					
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	T.X2
1	4	4	5	4	17
2	4	4	4	4	16
3	4	5	5	5	19
4	5	5	5	5	20
5	4	4	3	4	15
6	4	4	4	4	16
7	4	4	3	4	15
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16

10	5	5	5	5	20
Beban Kerja (X3)					
Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	T.X3
1	3	3	3	4	13
2	3	4	3	3	13
3	4	4	4	4	16
4	4	3	3	3	13
5	5	4	3	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	3	3	14
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	5	5	4	4	18
Kepuasan Kerja (Y)					
Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	T.Y
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	5	4	4	17
5	3	4	4	4	15
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	4	13
8	4	4	3	4	15
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20

LAMPIRAN 5

HASIL UJI VALIDITAS

1. Hasil Uji Validitas 10 Responden Variabel *Work Life Balance* (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	T.X1
Pearson Correlation	1	.555	.404	.547	.785**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.096	.247	.102	.007
N	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	.555	1	.681*	.867**	.901**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.096		.030	.001	.000
N	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	.404	.681*	1	.724*	.798**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.247	.030		.018	.006
N	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	.547	.867**	.724*	1	.906**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.102	.001	.018		.000
N	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	.785**	.901**	.798**	.906**	1
T.X1 Sig. (2-tailed)	.007	.000	.006	.000	
N	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas 10 responden Variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	T.X2
Pearson Correlation	1	.764*	.535	.764*	.813**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.010	.111	.010	.004
N	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	.764*	1	.700*	1.000**	.947**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.010		.024	.000	.000
N	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	.535	.700*	1	.700*	.870**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.111	.024		.024	.001
N	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	.764*	1.000**	.700*	1	.947**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.010	.000	.024		.000
N	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	.813**	.947**	.870**	.947**	1
T.X2 Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.000	
N	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas 10 Responden Variabel Beban Kerja (X3)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	T.X3	
	Pearson Correlation	1	.587	.316	.345	.771**
X3.1	Sig. (2-tailed)		.074	.373	.329	.009
	N	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.587	1	.557	.284	.804**
X3.2	Sig. (2-tailed)	.074		.094	.427	.005
	N	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.316	.557	1	.655*	.793**
X3.3	Sig. (2-tailed)	.373	.094		.040	.006
	N	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.345	.284	.655*	1	.705*
X3.4	Sig. (2-tailed)	.329	.427	.040		.023
	N	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.771**	.804**	.793**	.705*	1
T.X3	Sig. (2-tailed)	.009	.005	.006	.023	
	N	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Validitas 10 Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	T.Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.724*	.655*	.681*	.888**
Y.1 Sig. (2-tailed)		.018	.040	.030	.001
Y.1 N	10	10	10	10	10
Y.2 Pearson Correlation	.724*	1	.724*	.557	.888**
Y.2 Sig. (2-tailed)	.018		.018	.094	.001
Y.2 N	10	10	10	10	10
Y.3 Pearson Correlation	.655*	.724*	1	.681*	.888**
Y.3 Sig. (2-tailed)	.040	.018		.030	.001
Y.3 N	10	10	10	10	10
Y.4 Pearson Correlation	.681*	.557	.681*	1	.797**
Y.4 Sig. (2-tailed)	.030	.094	.030		.006
Y.4 N	10	10	10	10	10
T.Y Pearson Correlation	.888**	.888**	.888**	.797**	1
T.Y Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.006	
T.Y N	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel *Work Life Balance* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	4

2. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	4

3. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Beban Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	4

4. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	4

LAMPIRAN 7

TABULASI DATA UJI 30 RESPONDEN

No	Nama Lengkap	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan	Nama Instansi
1	Mohammad Ibrahim	40 th	Laki-laki	Karyawan	Apotek Jimbaran
2	Annisa Aulia	28 th	Perempuan	Apoteker	Apotek Jimbaran
3	Eka Tari Wulandari	28 th	Perempuan	Asisten Apoteker	Apotek Jimbaran
4	Nur Farida	26 th	Perempuan	TTK	Apotek Asya Farma
5	Intan Sri.R	25 th	Perempuan	Asisten Apoteker	Apotek Satya Medika
6	Rosyida Anam	31 th	Perempuan	Apoteker	Apotek Enggal Waras
7	Dian Novitasari	26 th	Perempuan	Asisten Apoteker	Apotek Jimbaran
8	Wahyu Nurul Aeny	29 th	Perempuan	Asisten Apoteker	Apotek Imam Husada
9	Arida Ratna Sari	40 th	Perempuan	Asisten Apoteker	Apotek Imam Husada
10	Wahyu Wijayanti	36 th	Perempuan	Apoteker	Apotek Satya Medika
11	Ida Widya. N	27 th	Perempuan	Karyawati	Apotek Citra Medika
12	Yeni Adaningrum	30 th	Perempuan	Apoteker	Apotek Asya Farma
13	Rinawati	25 th	Perempuan	Asisten Apoteker	Apotek Asya Farma
14	Fitri Wahyuni	28 th	Perempuan	TTK	Apotek Asbab
15	Nita Sarifatul	26 th	Perempuan	Asisten Apoteker	Apotek Asbab
16	A'an	32 th	Perempuan	TTK	Apotek Sehat
17	Rany Anugraheni	26 th	Perempuan	Asisten Apoteker	Apotek Sehat
18	Anik Setiawati	43 th	Perempuan	Apoteker	Apotek Sehat
19	Alvio Septa Dewi	22 th	Perempuan	TTK	Apotek Tri Farma
20	Nafa Anggraeni	23 th	Perempuan	TTK	Apotek Tri Farma
21	Istiqah Nanda Tiarhyantina	33 th	Perempuan	TTK	Apotek Tri Farma
22	Ajeng Auliannisa	29 th	Perempuan	Apoteker	Apotek Tri Farma
23	Rina Ayunita	34 th	Perempuan	Apoteker	Apotek Nita Farma
24	Fatma Maulina	23 th	Perempuan	Admin (karyawati)	Apotek Nita Farma
25	Zaeni Aziz	32 th	Laki-laki	Apoteker	Apotek Imam Husada
26	Endang Darwanti	31 th	Perempuan	Apoteker	Apotek Asbab
27	Nurul Chanifah	29 th	Perempuan	Apoteker	Apotek Citra Medika
28	Novita Yuni Kristiawati	23 th	Perempuan	Asisten Apoteker	Apotek Enggal Waras
29	Kavita	21 th	Perempuan	TTK	Apotek Enggal Waras
30	Rinawati. A	40 th	Perempuan	Asisten Apoteker	Apotek Satya Medika

LAMPIRAN 8

**TABULASI DATA
HASIL UJI 30 RESPONDEN**

Work Life Balance					
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	T.X1
1	3	4	4	4	15
2	4	4	4	4	16
3	4	5	4	4	17
4	4	5	4	5	18
5	4	5	4	4	17
6	4	4	4	4	16
7	3	4	4	4	15
8	2	4	4	3	13
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20
11	3	4	4	4	15
12	3	4	4	4	15
13	3	3	3	3	12
14	4	4	4	4	16
15	3	4	4	4	15
16	4	4	4	4	16
17	3	4	3	4	14
18	3	4	4	4	15
19	3	4	3	4	14
20	4	4	4	4	16
21	4	5	4	4	17
22	3	4	4	4	15
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	3	4	4	4	15
26	3	4	4	4	15
27	3	4	4	4	15
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	3	4	4	4	15
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)					

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	T.X2
1	4	4	5	4	17
2	4	4	4	4	16
3	4	5	5	5	19
4	5	5	5	5	20
5	4	4	4	3	15
6	4	4	4	4	16
7	3	4	4	4	15
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	3	3	3	3	12
14	4	4	5	4	17
15	4	5	5	4	18
16	4	3	4	3	14
17	4	3	4	3	14
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	3	4	3	14
21	4	3	4	3	14
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	3	4	3	14
25	5	4	5	4	18
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
Beban Kerja (X3)					
Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	T.X3
1	4	4	4	4	16
2	5	4	4	4	17
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16

6	5	4	4	4	17
7	4	4	4	2	14
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20
11	5	4	4	4	17
12	4	4	4	4	16
13	5	4	4	4	17
14	4	4	4	4	16
15	5	5	4	5	19
16	4	4	4	4	16
17	4	3	3	4	14
18	4	3	3	4	14
19	4	4	4	4	16
20	5	4	3	5	17
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	5	4	4	4	17
29	4	4	4	4	16
30	5	4	4	5	18
Kepuasan Kerja (Y)					
Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	T.Y
1	4	4	2	4	14
2	5	5	4	4	18
3	5	4	5	5	19
4	4	5	4	5	18
5	4	4	3	4	15
6	4	4	4	4	16
7	3	4	2	4	13
8	4	4	3	4	15
9	4	5	4	5	18
10	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16

12	5	4	3	3	15
13	3	4	2	3	12
14	3	4	4	4	15
15	4	5	4	5	18
16	4	4	3	3	14
17	4	4	3	3	14
18	4	4	3	3	14
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	4	5	4	4	17
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	3	4	15
26	4	4	3	3	14
27	4	4	3	4	15
28	4	5	3	4	16
29	4	4	4	4	16
30	5	5	4	5	19

LAMPIRAN 9

HASIL UJI KOLERASI SEDERHANA DAN KOLERASI BERGANDA

1. Hasil Uji Kolerasi Sederhana 30 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi

20

		Correlations			
		Work Life Balance	K3	Beban Kerja	Kepuasan Kerja
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	.547**	.343	.624**
	Sig. (2-tailed)		.002	.063	.000
	N	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	.547**	1	.346	.633**
	Sig. (2-tailed)	.002		.061	.000
	N	30	30	30	30
Beban Kerja	Pearson Correlation	.343	.346	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.063	.061		.000
	N	30	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.624**	.633**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Kolerasi Berganda 30 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi

20

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.802 ^a	.643	.602	1.180	.643	15.618	3	26	.000

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

LAMPIRAN 10

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN REGRESI BERGANDA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana 30 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 20

a. Variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.369	2.967	1.135	.266	
	Work Life Balance	.803	.190	.624	4.229	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.030	2.520	1.996	.056	
	K3	.676	.156	.633	4.326	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

c. Variabel Beban Kerja (X3) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.707	3.688	.192	.849	
	Beban Kerja	.930	.226	.615	4.122	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Hasil Uji Regresi Berganda 30 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 20

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.680	3.264	-1.740	.094	
	Work Life Balance	.398	.184	.310	2.171	.039
	K3	.349	.153	.327	2.287	.031
	Beban Kerja	.598	.193	.395	3.104	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 11

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.602	1.180

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

LAMPIRAN 12

HASIL UJI T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.680	3.264		-1.740	.094
	Work Life Balance	.398	.184	.310	2.171	.039
	K3	.349	.153	.327	2.287	.031
	Beban Kerja	.598	.193	.395	3.104	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 13

HASIL UJI F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.255	3	21.752	15.618	.000 ^b
	Residual	36.212	26	1.393		
	Total	101.467	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

LAMPIRAN 14

DAFTAR R TABEL

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473

LAMPIRAN 15

DAFTAR TABEL

T Tabel Uji 2 Sisi

Significance level (α)

Degrees of freedom (<i>df</i>)	.2	.15	.1	.05	.025	.01	.005	.001
1	3.078	4.165	6.314	12.706	25.452	63.657	127.321	636.619
2	1.886	2.282	2.920	4.303	6.205	9.925	14.089	31.599
3	1.638	1.924	2.353	3.182	4.177	5.841	7.453	12.924
4	1.533	1.778	2.132	2.776	3.495	4.604	5.598	8.610
5	1.476	1.699	2.015	2.571	3.163	4.032	4.773	6.869
6	1.440	1.650	1.943	2.447	2.969	3.707	4.317	5.959
7	1.415	1.617	1.895	2.365	2.841	3.499	4.029	5.408
8	1.397	1.592	1.860	2.306	2.752	3.355	3.833	5.041
9	1.383	1.574	1.833	2.262	2.685	3.250	3.690	4.781
10	1.372	1.559	1.812	2.228	2.634	3.169	3.581	4.587
11	1.363	1.548	1.796	2.201	2.593	3.106	3.497	4.437
12	1.356	1.538	1.782	2.179	2.560	3.055	3.428	4.318
13	1.350	1.530	1.771	2.160	2.533	3.012	3.372	4.221
14	1.345	1.523	1.761	2.145	2.510	2.977	3.326	4.140
15	1.341	1.517	1.753	2.131	2.490	2.947	3.286	4.073
16	1.337	1.512	1.746	2.120	2.473	2.921	3.252	4.015
17	1.333	1.508	1.740	2.110	2.458	2.898	3.222	3.965
18	1.330	1.504	1.734	2.101	2.445	2.878	3.197	3.922
19	1.328	1.500	1.729	2.093	2.433	2.861	3.174	3.883
20	1.325	1.497	1.725	2.086	2.423	2.845	3.153	3.850
21	1.323	1.494	1.721	2.080	2.414	2.831	3.135	3.819
22	1.321	1.492	1.717	2.074	2.405	2.819	3.119	3.792
23	1.319	1.489	1.714	2.069	2.398	2.807	3.104	3.768
24	1.318	1.487	1.711	2.064	2.391	2.797	3.091	3.745
25	1.316	1.485	1.708	2.060	2.385	2.787	3.078	3.725
26	1.315	1.483	1.706	2.056	2.379	2.779	3.067	3.707
27	1.314	1.482	1.703	2.052	2.373	2.771	3.057	3.690
28	1.313	1.480	1.701	2.048	2.368	2.763	3.047	3.674
29	1.311	1.479	1.699	2.045	2.364	2.756	3.038	3.659
30	1.310	1.477	1.697	2.042	2.360	2.750	3.030	3.646
40	1.303	1.468	1.684	2.021	2.329	2.704	2.971	3.551
50	1.299	1.462	1.676	2.009	2.311	2.678	2.937	3.496
60	1.296	1.458	1.671	2.000	2.299	2.660	2.915	3.460
70	1.294	1.456	1.667	1.994	2.291	2.648	2.899	3.435
80	1.292	1.453	1.664	1.990	2.284	2.639	2.887	3.416
100	1.290	1.451	1.660	1.984	2.276	2.626	2.871	3.390
1000	1.282	1.441	1.646	1.962	2.245	2.581	2.813	3.300
Infinite	1.282	1.440	1.645	1.960	2.241	2.576	2.807	3.291

LAMPIRAN 16

DAFTAR F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Sumber : <http://junaidichaniago.wordpress.com>

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dian Novitasari

NIM : 19.51.0047

Mahasiswa Program : S1 Manajemen

Tahun Akademik : 2023

Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Apotek Wilayah Bandunga (Studi Kasus Pada Karyawan Apotek Di Wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar – benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutip - kutipan dan ringkasan – ringkasanya semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 07 Agustus 2023



Dian Novitasari



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 03 Agustus 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 012/A.III/6/1/2023 tanggal 24 Januari 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Dian Novitasari
NIM : 19510047
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Apotek Wilayah Bandungan (Studi Kasus Pada Karyawan Apotek Di Wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	18 September 2022	-
2	Penyusunan Proposal Skripsi	17 November 2022	ACC Judul
3	Instrumen penelitian	21 Maret 2023	Bab 1,2 dan 3
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	20 April 2023	Perizinan Penelitian
5	Pengumpulan Data	10 Mei 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	10 Juni 2023	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	22 Juli 2023	Bab 4 dan 5

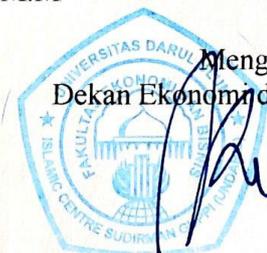
Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Nurmiyati, SE., M.M

Pembimbing Pendamping,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA



Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 03 Agustus 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No. 121/A.I/6/VIII/2023 tanggal 02 Agustus 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos, SE., M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Dian Novitasari
N I M : 19510047
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Apotek Wilayah Bandungan (Studi Kasus Pada Karyawan Apotek Di Wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 87,9 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Fajar Suryatama, S.Sos, SE., M.M

Anggota,

Nurmiyati, SE., M.M

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **DIAN NOVITASARI**
 NIM : 19510047
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
 Pembimbing : 1. **Nurmiyati, S.E., M.M**
 2. Pitaloka Dharma Ayu SE MBA
 Judul Skripsi : Pengaruh *worklife Balance*, **K3** dan Beban Kerja Terhadap
 Keuasan Kerja Karyawan Pada Apotek Wilayah Bandungan

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	28-10-23	ACC judul pembimbing 2	
2	17-11-23	ACC judul pembimbing 1.	
3	17-12-23	Bimbingan Bab 1. pembimbing 2	
4	14-1-23	Revisi Bab 1. pembimbing 2	
5	11-02-23	Revisi Bab 1. pembimbing 2	
6	11-02-23	ACC BAB 1. pembimbing 1.	
7	11-02-23	ACC BAB 1 pembimbing 2.	
8	13-03-23	B. Bab II & III pembimbing 1.	
9	21-03-23	B. Bab II & III pembimbing 2.	
10	3-4-23	Revisi Bab II & III pembimbing 1.	
11	6-4-23	Revisi Bab II & III pembimbing 2	
12	6-4-23	ACC Bab I, II, III pembimbing 1	
13	6-4-23	ACC Bab I, II, III pembimbing 2.	
14	10/5/23	Revisi bab proposal oleh	
15	15/7/2023	BAB IV Revisi pembimbing 1.	
16	14/7/2023	Bab IV & V Revisi - i - R.	
17	16/7/2023	Bab IV pembimbing 2.	
18	17/7/2023	Bab IV & V pembimbing 2.	
19	20/7/2023	ACC BAB IV & V Layout upper strips-	
20	22/7/2023	ACC Bab IV & V pembimbing 2.	
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			