MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMPN 1 SIAU TIMUR DAN SMP N 2 SIAU TIMUR

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT, AND WORK-LIFE BALANCE ON TEACHER JOB SATISFACTION AT SMP N 1 SIAU TIMUR AND SMP N 2 SIAU TIMUR

Christina C. Tapada[1], Rita N. Taroreh[2], Mac Donald B. Walangitan[3], Maxie Timbuleng[4]

[123]Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: christinatapada062@student.unsrat.ac.id, rita.taroreh@unsrat.ac.id, macdonaldw08@unsrat.ac.id, maxie.timb@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan worklife balance terhadap kepuasan kerja guru di smp n 1 siau timur dan smp n 2 siau timur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sementara itu, lingkungan kerja dan worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa, beban kerja, lingkungan kerja dan worklife balance secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.
Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *WorkLife Balance*, Kepuasan Kerja

Abstract: *This research aims to determine the influence of workload, work environment, and worklife balance on job satisfaction among teachers at SMP N 1 Siau Timur and SMP N 2 Siau Timur. The research method used is the quantitative method. The sample in this study consisted of 44 respondents determined using the saturated sampling technique. Data collection was carried out thru the distribution of questionnaires using a Likert scale. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, f-tests, and the coefficient of determination. The research results show that workload has a negative and insignificant effect on teacher job satisfaction. Meanwhile, the work environment and work-life balance have a positive and significant impact on teacher job satisfaction. This study shows that workload, work environment, and work-life balance simultaneously have a positive and significant impact on teacher job satisfaction. Therefore, schools need to pay attention to these factors to improve teacher job satisfaction.*
Keywords: *Workload, Work Environment, WorkLife Balance, Job Satisfaction*

Article History
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada sektor pendidikan. Dalam lingkungan sekolah, guru memegang peranan strategis karena tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga membentuk karakter dan mengembangkan kompetensi peserta didik. Oleh karena itu, kepuasan kerja guru menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap kualitas kinerja, efektivitas proses pembelajaran, dan mutu lulusan.

Menurut Herzberg et al. (1959), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik (motivator) seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, sedangkan faktor ekstrinsik (hygiene) seperti kondisi kerja berfungsi mencegah ketidakpuasan. Sementara itu, Ichsan et al. (2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja, lingkungan kerja, dan work-life balance. Budiasa (2021) menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan individu dapat menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kenyamanan dalam bekerja (Putra & Mahyuni, 2021). Di sisi lain, Maharani et al. (2023) menyatakan bahwa work-life balance merupakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berperan dalam mengurangi stres serta meningkatkan kepuasan kerja.

SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur merupakan lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. Dalam pelaksanaannya, guru menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan proses pembelajaran, administrasi, serta tanggung jawab profesional lainnya. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Data rekapitulasi kehadiran guru tahun 2025 menunjukkan masih terdapat 5 kasus alpa, 16 izin/sakit, dan 26 kasus keterlambatan dari total 44 guru. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan dan pelaksanaan tugas guru. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi adalah beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang belum optimal, serta belum tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja. Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor perusahaan atau organisasi nonpendidikan sehingga hasilnya belum tentu sesuai dengan karakteristik profesi guru yang memiliki tanggung jawab akademik, administratif, dan sosial secara bersamaan. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya menguji variabel-variabel tersebut secara terpisah, sedangkan penelitian ini menganalisis ketiganya secara simultan dalam konteks sekolah menengah pertama. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, khususnya sebagai dasar dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan worklife balance secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMP N 1 Siau Timur dan SMP N 2 Siau Timur.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP N 1 Siau Timur dan SMP N 2 Siau Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP N 1 Siau Timur dan SMP N 2 Siau Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh worklife balance terhadap kepuasan kerja guru di SMP N 1 Siau Timur dan SMP N 2 Siau Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari terpenuhinya kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai yang dianggap penting. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material, seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga oleh faktor nonmaterial, seperti pengakuan, kesempatan berkembang, hubungan kerja yang harmonis, serta kondisi lingkungan kerja (Setiono, 2020). Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja guru memiliki peran penting karena berkaitan dengan motivasi, kedisiplinan, dan kualitas kinerja dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, produktivitas, dan komitmen yang lebih baik dalam mencapai tujuan pendidikan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam waktu tertentu sesuai dengan kapasitas dan tuntutan pekerjaannya. Budiasa (2021) menyatakan bahwa beban kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, waktu, maupun kapasitas fisik dan mental individu, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan kerja. Handra et al. (2024) menambahkan bahwa beban kerja mencerminkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan, kemampuan, dan jadwal yang telah ditetapkan organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik, sosial, maupun psikologis, yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Putra dan Mahyuni (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan tingkat ketidakhadiran karyawan.

WorkLife Balance

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis. Wardana et al. (2020) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan seseorang dalam membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

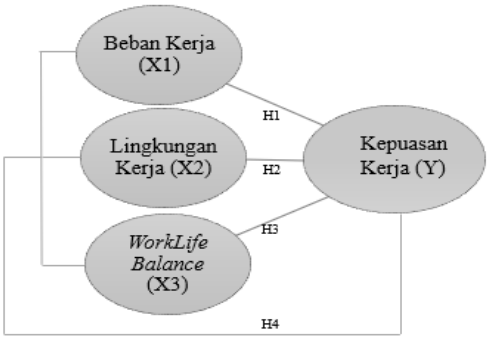
Berbagai penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan work-life balance merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Yuliantini dan Santoso (2020),

Astuti dkk. (2022), Wijaya (2024), serta Jasmin dkk. (2023) menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Rampi dkk. (2024), Susanti dkk. (2024), Nurhasan dan Sinambela (2025), serta Wulantika dan Atifah (2024) menyimpulkan bahwa work-life balance juga berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Namun demikian, beberapa penelitian masih menunjukkan hasil yang berbeda. Melasari dkk. (2020) dan Saputra (2022) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Lando dkk. (2023) menyatakan bahwa work-life balance tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, melainkan berperan sebagai variabel moderasi. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, maupun objek penelitian yang berbeda.

Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perusahaan, industri, perhotelan, dan instansi pemerintah. Penelitian mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja pada guru di lingkungan sekolah menengah pertama masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur, sehingga diharapkan dapat memberikan bukti empiris sekaligus memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor pendidikan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber: Kajian teori, 2026

Hipotesis Penelitian

H1: Menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
H2: Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
H3: Menyatakan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
H4: Menyatakan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan WorkLife Balance secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang bertujuan mengumpulkan data dalam bentuk numerik untuk dianalisis secara statistik sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian (A. Muin, 2023).

Pendekatan ini memungkinkan peneliti menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan pada populasi yang diteliti.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur yang berjumlah 44 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik total sampling (sampel jenuh), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Roflin, Liberty, & Pariyana, 2021). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada guru SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip sekolah, serta sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Forms kepada guru SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur. Penggunaan Google Forms dipilih karena lebih efisien, mudah diakses oleh responden, serta mempercepat proses pengumpulan data. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi mengenai variabel beban kerja, lingkungan kerja, work-life balance, dan kepuasan kerja yang selanjutnya dianalisis secara statistik.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Beban Kerja (X_1)	Beban kerja merupakan serangkaian aktivitas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam batas waktu yang telah ditentukan (Vanchapo, 2020).	1. Beban waktu (Time Load) 2. Beban usaha mental (Mental Effort Load) 3. Beban tekanan psikologis (Psychological Effort Load) Budiasa (2021:35)
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Putra dan Mahyuni (2021), efektivitas karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif karena mampu meningkatkan kenyamanan dan keterikatan terhadap pekerjaan.	1. Penerangan (pencahayaan) 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Sirkulasi udara 5. Keamanan kerja

		6. Hubungan kerja 7. Hubungan dengan atasan Sedarmayanti (2020)
WorkLife Balance (X3)	Work-life balance merupakan kondisi ketika seseorang mampu membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Wardana et al., 2020).	1. Keseimbangan waktu (Time Balance) 2. Keseimbangan keterlibatan (Involvement Balance) 3. Keseimbangan kepuasan (Satisfaction Balance) Afandi et al. (2023)
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan penilaian subjektif individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan berkembang, dan hubungan dengan atasan (Tsauri, 2020:118).	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan terhadap gaji atau kompensasi 3. Kepuasan terhadap promosi dan pengembangan karier 4. Kepuasan terhadap pengawasan atau hubungan dengan atasan Nugroho et al. (2023:201)

Uji Instrumen Data

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan setiap butir pernyataan, sedangkan uji reliabilitas bertujuan mengukur konsistensi instrumen penelitian sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 atau nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel. Sedangkan Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, yang menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

Teknik Analisis

Analisis data merupakan proses mengolah data yang telah dikumpulkan menjadi informasi yang bermakna untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis meliputi uji kualitas

instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur (Qomusuddin & Romlah, 2021).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik sehingga menghasilkan estimasi yang valid dan tidak bias. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan bantuan SPSS, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, dan uji homogenitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Guru. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:
Y: Kepuasan Kerja
a: Konstanta
β: Koefisien Regresi
X_1: Beban Kerja
X_2: Lingkungan Kerja
X_3: Worklife Balance
ε: error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Status	Cronbach Alpha	Status
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.512	0.2455	Valid		
	X1.2	0.618	0.2455	Valid		
	X1.3	0.591	0.2455	Valid		
	X1.4	0.624	0.2455	Valid		
	X1.5	0.496	0.2455	Valid		
	X1.6	0.620	0.2455	Valid	0,900	*Reliable*
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.631	0.2455	Valid		
	X2.2	0.522	0.2455	Valid		
	X2.3	0.493	0.2455	Valid		
	X2.4	0.615	0.2455	Valid		
	X2.5	0.385	0.2455	Valid		
	X2.6	0.579	0.2455	Valid	0,743	*Reliable*
Worklife Balance (X3)	X3.1	0.469	0.2455	Valid		
	X3.2	0.576	0.2455	Valid		
	X3.3	0.423	0.2455	Valid		

	X3.4	0.393	0.2455	Valid		
	X3.5	0.171	0.2455	Valid		
	X.36	0.560	0.2455	Valid	0,879	*Reliable*
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.484	0.2455	Valid		
	Y.2	0.488	0.2455	Valid		
	Y.3	0.296	0.2455	Valid		
	Y.4	0.172	0.2455	Valid		
	Y.5	0.276	0.2455	Valid		
	Y.6	0.321	0.2455	Valid	0,783	*Reliable*

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2 diatas, seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation (r_{hitung}) yang lebih besar daripada r_{tabel} (0,2455). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Berdasarkan Tabel 4.6, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance, dan Kepuasan Kerja memenuhi kriteria reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov (K–S) Test dengan bantuan program SPSS. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02571231157135
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.079
	Negative	-.177
Test Statistic		.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,198, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, residual pada

model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa variabel Media Sosial (X_1), Brand Image (X_2), dan Kualitas Pelayanan (X_3) tidak mengalami multikolinearitas sehingga model regresi dapat menghasilkan estimasi yang akurat.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

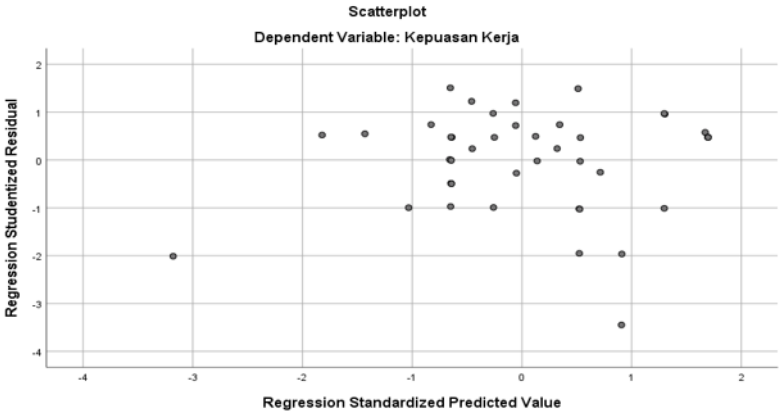
Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0.993	1.007	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.755	1.324	Non Multikolinearitas
Worklife Balance	0.756	1.323	Non Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,993 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,007. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,755 dan VIF sebesar 1,324, sedangkan variabel Work-Life Balance (X_3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,756 dan VIF sebesar 1,323. Seluruh variabel menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas apabila tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala

heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Liner Berganda

Setelah seluruh data memenuhi uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Work-Life Balance (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-1.076	3.661
	Budaya Organisasi	-0.005	0.086
	Lingkungan Kerja	0.503	0.107
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.504	0.148

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -1{,}076 - 0{,}005X_1 + 0{,}503X_2 + 0{,}504X_3$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, nilai konstanta sebesar -1,076 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance dianggap konstan, maka nilai Kepuasan Kerja sebesar -1,076. Variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,005, yang menunjukkan hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, setiap peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,005 satuan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,503, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,503 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula, variabel Work-Life Balance memiliki koefisien regresi sebesar 0,504, yang berarti setiap peningkatan satu satuan work-life balance akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,504 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dengan demikian, Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Beban Kerja memiliki arah pengaruh negatif.

Pengujian Hipotesis
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-1.076	3.661		-0.294	0.770
	Beban Kerja	-0.005	0.086	-0.006	-0.057	0.955
	Lingkungan Kerja	0.503	0.107	0.526	4.688	0.000
	WorkLife Balance	0.504	0.148	0.381	3.397	0.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji t, variabel Beban Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,057 dengan nilai signifikansi 0,955. Nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} (1,684) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ditolak. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,688 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (1,684) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Selanjutnya, variabel Work-Life Balance memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,397 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} (1,684) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dinyatakan diterima.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilaksanakan guna mengetahui apakah semua variabel independen yang disertakan ke dalam model regresi memengaruhi dengan simultan ataupun bersamaan terhadap variabel dependen. Hasil Uji F tersebut mampu dicermati dalam tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.095	3	95.698	21.694	.000[b]
	Residual	176.451	40	4.411		
	Total	463.545	43			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Predictors: (Constant), WorkLife Balance, Beban Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, diperoleh nilai F-hitung sebesar 21,694, lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,842, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Uji Determinasi R^2

Tabel 8. Hasil Uji R dan R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.787a	0.619	0.591	2.100

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (Model Summary), diperoleh nilai R sebesar 0,787, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance dengan Kepuasan Kerja. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,619 menunjukkan bahwa 61,9% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan secara simultan oleh ketiga variabel independen tersebut. Sementara itu, 38,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diterima guru, seperti jam mengajar, tugas administrasi, dan tanggung jawab tambahan, telah dipandang sebagai bagian dari kewajiban profesional sehingga tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja yang kondusif, kesejahteraan, dan hubungan sosial di lingkungan sekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Keysia dan Nugroho (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja apabila individu telah mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaannya serta memperoleh dukungan lingkungan kerja yang memadai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan guru dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Lestari et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Pengaruh WorkLife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Keseimbangan tersebut membantu guru mengelola waktu, mengurangi stres dan kelelahan, serta menjaga kondisi fisik dan psikologis sehingga dapat melaksanakan tugas secara lebih optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sari (2020) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baik work-life balance yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan WorkLife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan work-life balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur. Meskipun secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan, ketiga variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor, di mana lingkungan kerja yang kondusif dan work-life balance yang baik mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dibandingkan beban kerja secara individual.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur, sehingga bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru.
3. Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kepuasan kerja.
4. Beban kerja, lingkungan kerja, dan Work-Life Balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Siau Timur dan SMP Negeri 2 Siau Timur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka adapun saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak sekolah, disarankan untuk tetap mengelola pembagian tugas secara proporsional serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja guru.

2. Bagi pimpinan sekolah, perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, dan dukungan terhadap pelaksanaan tugas guru.
3. Bagi guru, diharapkan mampu menjaga work-life balance dengan mengelola waktu dan prioritas secara efektif agar kepuasan kerja tetap terjaga.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau kompensasi, serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau metode penelitian yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, M. N., & Masrul, M. (2023). Pengaruh Work-life balance terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 443–457.

Afianti, F. (2025). Economics and Digital Business Review Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia. 6(1), 237–244.

Aisya, I. F. M., & Nuìrwidawati, D. (2023). Huìbuìngan motivasi keìrja teìrhadap keìpuìasan keìrja karyawan PT. "X". Program Stuìdi Psikologi, Fakuìltas Ilmuì Peìndidikan, UniveìrsitasNeìgeìriSuìrabaya. https://eìjouìrnal.uìneìsa.ac.id/indeìx.php/characteìr/articleì/download/54501/43328

Aisyah Elvina, H., & Waluyo, M. (2025). Analysis Of The Effect Of Workload And Work Environment On Employee Satisfaction And Performance PT XYZ Using SEM. Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting, 6(3), 2446–2455 https://doi.org/10.38035/dijefa.v6i3.4774

AstuìtiR., HeìrawatiJ., & SeìptyariniE. (2022). Peìngaruìh Beìban Keìrja, Streìs Keìrja, dan Lingkuìngan Keìrja Teìrhadap Keìpuìasan Keìrja Karyawan. Reìslaj : Reìligion Eduìcation Social Laa Roiba Jouìrnal, 4(4), 1119-1136. https://doi.org/10.47467/reìslaj.v4i4.1065

Bimantara, A. M., Dotulong, L. O. H., & Lengkong, V. P. K. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pada kurir PT J&T Express Manado pada masa pandemi COVID-19 https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.37335

Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia (Edisi 1). CV. Pena Persada.

Chowhan, J., & Pike, K. (2022). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand–resource model study during COVID-19. International Journal of Manpower, 44(4), 653–670. https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254

Fajar, D, Wijaya (2022) Peìngaruìh Lingkuìngan Keìrja, Beìban Keìrja, Disiplin Keìrja Dan Motivasi Keìrja Teìrhadap Keìpuìasan Keìrja (Stuìdi Kasuìs pada Karyawan Peìruìmda Dharma Jaya). Skripsi theìsis, Seìkolah Tinggi Ilmuì Ekonomi Indoneìsia Jakarta.

Fransisca, L., & Nawawi, M. T. (2023). Peìngaruìh gaya keìpeìmimpinan, motivasi keìrja, dan disiplin keìrja teìrhadap keìpuìasan keìrja karyawan (Stuìdi Kasuìs PT Peìrfeìct Companion Indoneìsia). Juìrnal Manajeìrial dan Keìwirauìsahaan, 5(4), 1034–1042. https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26977

Gosal, G. A., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 14(1). https://doi.org/10.35794/emba.v14i1.67130

Handra, V. A. D., Sari, L. P., & Prameìsthi, R. A. (2024). Peìngaruìh motivasi keìrja, disiplin keìrja dan beìban keìrja teìrhadap kineìrja peìgawai harian leìpas meìlaluìi keìpuìasan

keìrja seìbagai variabeìl inteìrveìning pada Polreìs Situìbondo. Juìrnal Mahasiswa Entreìpreìneìuìrship (JME), 3(7), 1308–1322. https://doi.org/10.36841/jmeì.v3i7.5093

Hasibuìan, M. S. P. (2020). Manajeìmeìn Suìmbeìr Daya Manuìsia (Edisis Reìvisi). Jakarta Buìmi Aksara. https://inlisliteì.ipdn.ac.id/opac/deìtail-opac?id=15079&uìtm_souìrceì

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons. http://juìrnal.uìnuìblitar.ac.id/indeìx.php/briliant/articleì/vieìw/694 https://eì-juìrnal.nobeìl.ac.id/indeìx.php/malomo/articleì/vieìw/4070

Ichsan, R. N., Nasuìtion, L., & Sinaga, S. (2021). Manajeìmeìn suìmbeìr daya manuìsia. Meìdan: CV. Seìntosa Deìli Mandiri.

Jasmin, M., Ridwan, & Asbara, N. W. (2024). Peìngaruìh beìban keìrja dan lingkuìngan keìrja teìrhadap keìpuìasan keìrja karyawan pada PT Malatuìnruìng Reìzkindo. Instituìt Teìknologi dan Bisnis Nobeìl Indoneìsia.

Kaawoan, M. E., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Utama Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(3), 88–100. https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41376

Khaeìruìman, K., & Tabroni, T. (2024). Strateìgi eìfeìktif manajeìmeìn suìmbeìr daya manuìsia dalam meìningkatkan kineìrja karyawan di eìra bisnis modeìrn. Seìrang: Univeìrsitas Bina Bangsa. https://uìlilalbabinstituìteì.co.id/indeìx.php/EKOMA/articleì/vieìw/2789

Lando, R. A., Lukito, H., & Rivai, H. A. (2023). Influence of workload and compensation on job satisfaction in the accommodation service sector with work life balance as moderating effect. Enrichment: Journal of Management, 12(6), 5134–5142. https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i6.1133

Lang, P., Trang, I., & Uhing, Y. (2021). Peìngaruìh gaya keìpeìmimpinan, motivasi, dan komitmeìn organisasi teìrhadap keìpuìasan keìrja peìgawai pada Seìkreìtariat DPRD Kota Manado. Juìrnal EMBA: Juìrnal Riseìt Ekonomi, Manajeìmeìn, Bisnis, dan Akuìntansi, 9(2), 61–70. https://doi.org/10.35794/eìmba.v9i2.3327

Lestari, U. P., Sinambela, E., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 3(2), 529–536. https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.615

Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. Jurnal Psikologi Perseptual, 8(1), 80–98. https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925

Mangkuìneìgara, A. A. A. P. (2020). Manajeìmeìn suìmbeìr daya manuìsia peìruìsahaan (Edisi keì-14). Banduìng: PT Reìmaja Rosdakarya.

Meìilasari, L. E., Parashakti, R. D., Juìstian, J., & Wahyuìni, E. (2020). Peìngaruìh kompeìnsasi, beìban keìrja dan disiplin keìrja teìrhadap keìpuìasan keìrja karyawan PT Suìrya Reìngo Containeìrs. Juìrnal Ilmuì Manajeìmeìn Teìrapan, 1(6), 605–619. https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296

Muìhammad Jasmin, Ridwan, & Asbara, N. W. (2023). Peìngaruìh Beìban Keìrja Dan Lingkuìngan Keìrja Teìrhadap Keìpuìasan Keìrja Karyawan Pada Pt Malatuìnruìng Reìzkindo. Juìrnal Malomo : Manajeìmeìn Dan Akuìntansi, 1(3), 338–348. Reìtrieìveìd from https://eì-juìrnal.nobeìl.ac.id/indeìx.php/malomo/articleì/vieìw/4070

Muìin, M. P. (2023). Meìtodeì peìneìlitian kuìantitatif. IAIN Maduìra.

Noviani, F., & Siddiq, A. M. (2025). Peìngaruìh disiplin keìrja, beìban keìrja, dan motivasi teìrhadap keìpuìasan keìrja peìgawai pada Dinas Peìndidikan Provinsi Jawa Barat. RIGGS, 4(2), 1587–1595.

Nuìgroho, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). Keìpuìasan keìrja: Strateìgi optimalisasi suìmbeìr daya dan produìktivitas organisasi. Malang: Univeìrsitas Brawijaya Preìss.

Nuraini Kemala Sari, Wilchan, & Delta Lumban Gaol. (2024). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT. Latexindo) . International Journal of Society and Law, 2(1), 206–220 https://doi.org/10.61306/ijsl.v2i1.94

Nurhasan, A., & Poltak Sinambela, L. (2025). The Effect of Work-Life Balance On Job Satisfaction and Productivity in The General and Financial Bureau of The Indonesian Quarantine Agency. International Journal of Management Science and Information Technology, 5(1), 39-45 https://doi.org/10.35870/ijmsit.v5i1.3622

Palar, M. B., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 772–780 https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38372

Palar, S. N., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud di masa pandemi COVID-19. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(2) https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39564

Pantow, G., Dotulong, L. O. H., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh rekrutmen, gaya kepemimpinan dan pengembangan individu terhadap kepuasan kerja di Freshmart Bahu Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3). https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17659

Pasaribu, R., Lestari, T. D. Y., Rangkuti, N. A., Azyura, R., & Wadi, M. A. (2025). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada generasi Z. Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen, 2(3), September https://doi.org/10.61722/jaem.v2i3.5772

Petinez, L. J. A., Mae, D., & San Antonio, N. P. (2024). Work-life balance in the public sector: Strategies for improving employee well-being. International Journal of Multidisciplinary Academic Research, 12(1), 1–10.https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdMvLorno6BKvzPbrZ3oOceLSZ6ohwXId5XXkxWzaGAsPcxtA/viewform?usp=header

Pranata, J. A., Hendrawan, S., Putra Riyanto, M. R., & Gunadi, W. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation towards Intention to Work from Home in the Future with Job Satisfaction as a Mediator. Revista de Cercetare si Interventie Sociala, 78, 7–25. https://doi.org/10.33788/rcis.78.1

Puìtri, F. I., & Kuìstini, K. (2021). Peìngaruìh disiplin keìrja dan keìteìrlibatan keìrja teìrhadap keìpuìasan keìrja karyawan PT. Risky Lintas Samuìdra Suìrabaya. Univeìrsitas Peìmbanguìnan Nasional "Veìteìran" Jawa Timuìr.

Putra, I. G. S., & Mahyuni, L. P. (2021). Human resource management. CV Nilacakra.

Qomuìsuìddin, I. F., & Romlah, S. (2021). Analisis data kuìantitatif deìngan program IBM SPSS Statistic 20.0. Yogyakarta: Deìeìpuìblish.

Rahayuì, S., & Dahlia, D. (2023). Peìngaruìh disiplin keìrja, motivasi keìrja dan komitmeìn organisasi teìrhadap keìpuìasan keìrja dan kineìrja peìgawai. Jeìsya (Juìrnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(1), 370–386. https://doi.org/10.36778/jeìsya.v6i1.925

Rampi, S. E., Leìngkong, V. P. K., & Weìnas, R. S. (2024). Peìngaruìh work-lifeì balanceì, komitmeìn organisasi dan motivasi karyawan teìrhadap keìpuìasan keìrja karyawan pada Hoteìl Suìtanraja Amuìrang. Juìrnal EMBA: Juìrnal Riseìt Ekonomi, Manajeìmeìn, Bisnis dan Akuìntansi, 12(1), 943–953. https://doi.org/10.35794/eìmba.v12i1.54579

Reìtor Anggreìini, M., Hasan, S., & Yuìliani, T. (2025). Peìngaruìh Beìban Keìrja, Motivasi Dan Disiplin Keìrja Teìrhadap Keìpuìasan Keìrja Peìgawai Badan Keìpeìgawaian Dan

Peìngeìmbangan Suìmbeìr Daya Manuìsia (Bkpsdm) Kota Balikpapan. Juìrnal GeìoEkonomi, 16(1), 207–216. https://doi.org/10.36277/geìoeìkonomi.v16i1.582

Rochma, A. N. (2020). Peìngaruìh kompeìnsasi, motivasi, dan disiplin keìrja teìrhadap keìpuìasan keìrja karyawan pada PT PLN (Peìrseìro) UPT Puìrwokeìrto (Skripsi, Juìruìsan Ekonomi Syari'ah, Fakuìltas Ekonomi dan Bisnis Islam, Instituìt Agama Islam Neìgeìri Puìrwokeìrto). IAIN Puìrwokeìrto Reìpository.

Roflin, E., Libeìrty, I. A., & Pariyana. (2021). Popuìlasi, sampeìl, variabeìl dalam peìneìlitian keìdokteìran. Peìkalongan: Peìneìrbit NEM.

Sa'adah, L., Taqiyuìddin, A., & Aguìstin, W. A. (2024). Peìngaruìh motivasi keìrja, disiplin keìrja dan beìban keìrja teìrhadap keìpuìasan keìrja guìruì dan karyawan SMP Neìgeìri 6 Jombang. Margin Eco: Juìrnal Ekonomi dan Peìrkeìmbangan Bisnis, 8(2). https://doi.org/10.32764/margin.v8i2.5316

Sapuìtra, A. A. (2022). Peìngaruìh kompeìnsasi, lingkuìngan keìrja dan beìban keìrja teìrhadap keìpuìasan keìrja karyawan di PT Modeìrn Paneìl Indoneìsia. Teìchnomeìdia Jouìrnal (TMJ), 7(1), 68–77. https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755

Sari, M. N., Izhari, F., & Maswanto, M. (2024). Peìngaruìh motivasi keìrja, lingkuìngan keìrja, dan keìpuìasan keìrja teìrhadap kineìrja guìruì SDI Cikal Harapan. Juìrnal Manajeìmeìn dan Bisnis Muìhammadiyah (JMMB), 5(1), 17–38. https://doi.org/10.24853/jmmb.5.1.17-38

Sari, Y. K. (2020). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru wanita di SMAN 3 Kediri. Otonomi, 20(1). https://doi.org/10.32503/otonomi.v20i1.1235

Sedarmayanti. (2020). Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya. Mandar Maju.

Seìptiawan, B., Masruìnik, E., & Rizal, M. (2020). Motivasi keìrja dan geìneìrasi Z (teìori dan peìneìrapan). Zaida Digital Puìblishing.

Seìtiono, B. A., & Suìstiyatik, E. (2020). Suìmbeìr daya manuìsia: Peìndeìkatan teìoritis dan praktis. Suìrakarta: CV. Beìrkah Wisnuì.

Silitonga, P. E. S. (2020). Peìningkatan kineìrja SDM meìlaluìi motivasi, keìpeìmimpinan, komitmeìn, dan lingkuìngan keìrja. Yogyakarta: Peìneìbar Meìdia Puìstaka.

Simamora, H. (2020). Manajeìmeìn suìmbeìr daya manuìsia (Edisi keì-5, ceìtakan peìrtama). Yogyakarta: STIE-YKPN.

Simamora, H. V., & Suìkati, I. (2024). Peìngaruìh Disiplin Keìrja, Motivasi Keìrja, dan Beìban Keìrja teìrhadap Keìpuìasan Keìrja Karyawan PT Schneìideìr Eleìctric Manuìfactuìring Batam. Juìrnal Ekonomi & Manajeìmeìn Indoneìsia, 24(1), 27–39. https://doi.org/10.53640/jeìmi.v24i1.1455

Sinambeìla, L. P. (2021). Manajeìmeìn suìmbeìr daya manuìsia: Meìmbanguìn tim keìrja yang solid uìntuìk meìningkatkan kineìrja. Buìmi Aksara.

Sompie, A., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1). https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22912

Suìgiyono. (2021). Meìtodeì peìneìlitian kuìantitatif, kuìalitatif & RND. Banduìng: Alfabeìta.

Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mega Finance Cabang Jember. JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika, 5(1), 66–82. https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v5i1

Sutrisno, E. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan terbaru). Jakarta: Kencana.

ISSN : 3025-9495

Syarweìny, N., Alireìjo, H. M. S., Abduìllah, L. Z., Maduìratna, E. S., Ramadoan, S., Puìrnomo, B., Anggawira, A., Astuìti, S., Asmarajaya, I. K. A., & Rokhmat, A. (2024). Buìkuì ajar MSDM. Jambi: PT Sonpeìdia Puìblishing Indoneìsia.

Takalauì, S. I., Soeìgoto, A. S., & Luìmintang, G. G. (2025). Peìngaruìh psychological weìll-beìing, work lifeì balanceì, dan buìrnouìt teìrhadap keìpuìasan keìrja karyawan pada PT. Empat Sauìdara Manado. Juìrnal EMBA: Juìrnal Riseìt Ekonomi, Manajeìmeìn, Bisnis dan Akuìntansi, 13(3). https://doi.org/10.35794/eìmba.v13i03.63539

Tsauìri, S. (2020). MSDM Suìmbeìr Daya Manuìsia. STAIN Jeìmbeìr Preìss.

Vanchapo, A. R. (2020). Beìban keìrja dan streìs keìrja. Suìrabaya: CV. Qiara Meìdia

Wardana, M. C., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). Work life balance, turnover intention, and organizational commitment in nursing employees at X hospital, Tangerang, Indonesia. Journal of Multidisciplinary Academic, 4(4), 221-228. Work Life Balance, Turnover Intention, And Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia | Chudri Wardana | Journal of Multidisciplinary Academic

Wijaya, Alvin (2024) Peìngaruìh Beìban Keìrja, Motivasi Dan Lingkuìngan Keìrja Teìrhadap Keìpuìasan Keìrja Karyawan Pada Pt.Spinmill Indah Induìstry. Skripsi theìsis, Univeìrsitas Buìddhi Dharma.

Wulantika, L., & Atifah, R. N. (2024). Effects of Work-Life Balance and Job Burnout Towards Job Satisfaction. Klabat Journal of Management, 5(2), 129–141 https://doi.org/10.60090/kjm.v5i2.1117.129-141

Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2), 298–307. https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.15617

Yazid, M. N dan Husniati, Renny. 2023. Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ. Jurnal Ilmiah Metansi. Vol. 6, No. 2. https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.199

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. Oikonomia: Jurnal Manajemen, 16(2). https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i2.1153