

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMODERASI OLEH BUDAYA ORGANISASI PADA GURU SMA NEGERI 1 HALMAHERA SELATAN

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION IS MODERATED BY ORGANIZATIONAL CULTURE IN SMA NEGERI 1 SOUTH HALMAHERA TEACHERS

Oleh:

Deybi Ocselina Tumbelaka¹

Rita N. Taroreh²

Jacky S.B. Sumarauw³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

1deybitumbelaka062@student.ac.id

2ritan.taroreh@unsrat.ac.id

3jacky.sbs@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi pada guru SMA Negeri 1 Halmahera Selatan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *software SmartPLS*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien 0.457, t-statistik 2.057, dan p-value 0.040. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja tidak signifikan, dengan koefisien 0.047, t-statistik 0.171, dan p-value 0.864. Namun, Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan masing-masing t-statistik sebesar 2.034 dan 1.963, serta p-value 0.042 dan 0.050. Penelitian ini menyarankan peningkatan keseimbangan kerja-hidup dan budaya organisasi yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, SMA Negeri 1 Halmahera Selatan.*

Abstract: This study aims to examine the influence of *Work-Life Balance* and Work Environment on Job Satisfaction with Organizational Culture as a moderating variable among teachers at SMA Negeri 1 Halmahera Selatan. Data were collected through questionnaires and analyzed using *Structural Equation Modeling (SEM)* with *SmartPLS* software. The hypothesis testing results show that *Work-Life Balance* has a significant positive effect on Job Satisfaction with a coefficient value of 0.457, a t-statistic of 2.057, and a p-value of 0.040. The influence of the Work Environment on Job Satisfaction is not significant, with a coefficient of 0.047, a t-statistic of 0.171, and a p-value of 0.864. However, Organizational Culture moderates the influence of *Work-Life Balance* and Work Environment on Job Satisfaction, with t-statistics of 2.034 and 1.963, and p-values of 0.042 and 0.050, respectively. This study suggests improving work-life balance and fostering a supportive organizational culture to enhance teacher job satisfaction.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Culture, SMA Negeri 1 Halmahera Selatan.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (2019:10).

Sekolah merupakan lembaga yang menyediakan pelayanan pendidikan dimana hal yang paling penting adalah sumber daya manusia atau orang-orang yang berkualitas yang memenuhi syarat yang dipekerjakan guna meningkatkan kualitas Pendidikan yang baik, salah satunya adalah Sumber daya manusia guru. Guru merupakan sumber daya dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengajar dan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari sistem sekolah. Tersedianya tenaga karyawan yang berkualitas akan mendorong produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, hasil kerja yang ideal, dan mencapai kepuasan kerja.

Pendidikan di sekolah merupakan pilar penting dalam membentuk generasi yang kompeten. Kualitas pendidikan yang diberikan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM), terutama guru yang berkualitas. Guru tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai agen perubahan yang memberikan teladan bagi siswa. Keberadaan guru yang berdedikasi tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang optimal.

Kepuasan kerja guru adalah salah satu indikator penting dalam mengevaluasi kinerja dan kesejahteraan mereka. Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif yang dihasilkan dari pengalaman kerja sehari-hari, dan dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti hubungan dengan rekan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi (Gibson, 2018). Faktor-faktor tersebut berperan signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

Di SMA Negeri 1 Halmahera Selatan, indikasi penurunan kepuasan kerja di kalangan guru mulai muncul dalam beberapa tahun terakhir. Gejala-gejala yang terlihat meliputi peningkatan tingkat absensi, rendahnya motivasi dalam proses mengajar, dan kurangnya partisipasi dalam kegiatan sekolah di luar jam kerja. Banyak guru merasa terbebani oleh beban kerja yang tinggi, termasuk tanggung jawab administratif dan kegiatan ekstrakurikuler, yang mengakibatkan kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Situasi ini dikenal sebagai masalah *work-life balance* yang kian mengemuka.

Work-life balance dianggap sebagai kondisi penting yang harus diperhatikan oleh institusi pendidikan, karena keseimbangan ini memengaruhi kesejahteraan guru secara keseluruhan. Ketidakseimbangan beban kerja dan kehidupan pribadi sering kali mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan kepuasan kerja, serta berdampak negatif pada kinerja guru (Rahma, 2019; Hafid & Prasetyo, 2018). Studi-studi sebelumnya oleh Sukur et al. (2022) dan Pratama et al. (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian oleh Endeka et al. (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja.

Selain *work-life balance*, lingkungan kerja menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru. Kondisi lingkungan kerja fisik maupun mental sangat berperan dalam menciptakan suasana yang mendukung kinerja. Meski SMA Negeri 1 Halmahera Selatan memiliki fasilitas yang memadai, beberapa guru merasa hubungan interpersonal antara staf dan manajemen belum sepenuhnya harmonis. Komunikasi yang kurang efektif di antara guru dan pihak manajemen menimbulkan ketidaknyamanan dan kurangnya dukungan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Studi Runtu et al. (2022) dan Turangan (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja, tetapi hasil ini berbeda dengan penelitian oleh Kusumadewi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memengaruhi kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan elemen penting yang memengaruhi nilai dan norma yang dianut oleh seluruh anggota sekolah. Di SMA Negeri 1 Halmahera Selatan, budaya organisasi belum sepenuhnya diinternalisasi, menyebabkan perbedaan dalam cara kerja dan tujuan yang ingin dicapai. Nilai-nilai organisasi yang belum kuat ini menambah beban psikologis bagi guru, terutama dalam menghadapi ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penelitian oleh Sulistyawati et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak positif pada kepuasan kerja, namun hasil ini berbeda dengan temuan Nurlina (2022) dan Prasetyo (2022) yang menunjukkan dampak negatif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan berbagai permasalahan dan temuan penelitian sebelumnya, terlihat bahwa faktor *work-life balance*, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru. Di SMA Negeri 1 Halmahera Selatan, pengaruh ketiga variabel ini menjadi lebih relevan dalam menghadapi tantangan penurunan kepuasan kerja di kalangan guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, dengan memperhatikan peran moderasi dari budaya organisasi sebagai variabel penguat.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja Guru Sma Negeri 1 Halmahera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Guru Sma Negeri 1 Halmahera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dalam memoderasi hubungan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Halmahera Selatan?
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dalam memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Guru SMA Negeri 1 Halmahera Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional bagi guru dalam memandang pekerjaan mereka baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan keproduktifan dan akan meningkatkan potensi kinerja mereka Sutrisno (2020:75).

Work Life Balance

Istilah *work-life balance* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *work-life balance* ialah gambaran dari suatu konsep dimana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya. Nurhabiba (2020:148), menyatakan bahwa *work-life balance* dapat membuat seorang pekerja mengupayakan antara dua peran tersebut sama-sama penting baginya dan kemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain Darmadi (2020:242). Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*organization culture*) adalah sekumpulan asumsi penting tentang organisasi beserta tujuan dan praktiknya di mana anggota organisasi berbagi tentangnya. Budaya organisasi adalah sistem berbagai nilai tentang apa yang penting dan keyakinan tentang bagaimana dunia kerja. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja Cookson & Stirk (2019:22).

Penelitian Sebelumnya

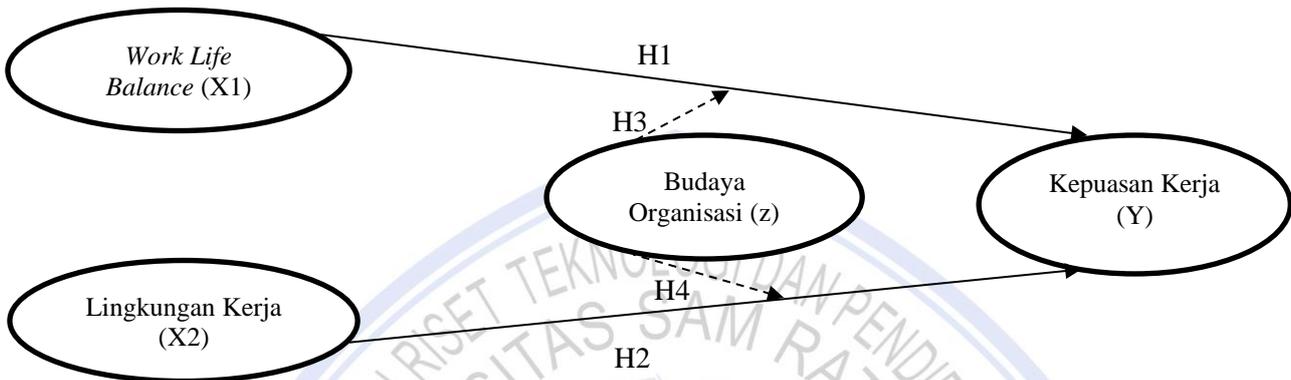
Greis M Sendow *et al* (2019) Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial *work life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Dini Amalia., *et al.* (2021) Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Work life balance* dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Work from home* pada Karyawan berdomisili di Kota Depok. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Hermina di Wilayah Jakarta Timur. Metode penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel *Work Of Life Balance* dan Lingkungan Kerja baik parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Hermina di Wilayah Jakarta Timur.

Muhammad Fasya Rizqi Prianggono *et al* (2023) Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada Kantor Pos

Mojokerto. Tujuan penelitian ini adalah guna melihat pengaruh antara lingkungan kerja serta work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi di Kantor Pos Mojokerto. Penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data melalui *SEM-PLS* serta *software SmartPLS* versi 3. Hasil Penelitian ini pertama, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kedua, *Work-life balance* tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Ketiga, Budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Keempat, Lingkungan kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja melalui budaya organisasi. Kelima, *Work-life balance* memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja dengan adanya budaya organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teoritis

Hipotesis Penelitian

- H₁: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
 H₂: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
 H₃: Budaya Organisasi memoderasi *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
 H₄: Budaya Organisasi memoderasi Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan sebuah pendekatan berupa kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019:17). Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi oleh Budaya Organisasi Pada Guru SMA Negeri 1 Halmahera Selatan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah ASN 50 orang dan Honorer 5 orang di Sma Negeri 1 Halmahera Selatan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2019:127). Menurut Tarji (2019:24) definisi tentang sampel yaitu bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dikarenakan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini tidak lebih dari 100 responden, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 55 orang, dengan metode pengambilan sampling teknik *Purposive sampling* dengan sampel jenuh.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari seluruh Guru yang mengajar di SMAN 1 Halmahera Selatan. Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang relevan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pengisian kuesioner oleh seluruh Guru SMAN 1 Halmahera Selatan. Kuesioner ini dilakukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup kepada responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan yaitu pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*. *PLS* dikenal sebagai teknik prediksi dan sebagai metode analisis statistika yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model baik itu antar indikator dengan konstruksinya, ataupun hubungan dengan konstruksinya (Ghozali & Kusumadewi, 19:2023). Analisis *PLS* memiliki tiga tahap yaitu; 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model), 2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model) dan 3. Pengujian Hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Outer Loading

| Variabel | Indikator | Outer Loading | AVE | Keterangan |
|-------------------|-----------|---------------|-------|------------|
| Work Life Balance | X1.1 | 0.936 | 0.847 | Valid |
| | X1.2 | 0.908 | | Valid |
| | X1.3 | 0.940 | | Valid |
| | X1.4 | 0.915 | | Valid |
| | X1.5 | 0.927 | | Valid |
| | X1.6 | 0.895 | | Valid |
| Lingkungan Kerja | X2.1 | 0.951 | 0.710 | Valid |
| | X2.2 | 0.796 | | Valid |
| | X2.3 | 0.791 | | Valid |
| | X2.4 | 0.855 | | Valid |
| | X2.5 | 0.844 | | Valid |
| | X2.6 | 0.808 | | Valid |
| Kepuasan Kerja | Y1.1 | 0.850 | 0.703 | Valid |
| | Y1.2 | 0.795 | | Valid |
| | Y1.3 | 0.797 | | Valid |
| | Y1.4 | 0.897 | | Valid |
| | Y1.5 | 0.848 | | Valid |
| Budaya Organisasi | Z1.1 | 0.897 | 0.709 | Valid |
| | Z1.2 | 0.837 | | Valid |
| | Z1.3 | 0.772 | | Valid |
| | Z1.4 | 0.794 | | Valid |
| | Z1.5 | 0.902 | | Valid |

Sumber: Data Olahan (2024)

Pengujian validitas didalam analisis *PLS-SEM* dapat dilihat pada nilai *Outer Loading* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. pada nilai *outer loading* dapat dikatakan valid pada suatu indikator apabila memenuhi nilai *outer loading* ($>0,7$) dan pada nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dapat dikatakan valid apabila nilai *AVE* ($>0,5$). Tabel 1 di atas adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator variabel penelitian dari data yang diberikan, terdapat empat variabel yang dievaluasi, yaitu *Work Life Balance*, *Lingkungan Kerja*, *Budaya*

Organisasi dan Kepuasan Kerja. Setiap variabel memiliki beberapa indikator yang diukur menggunakan nilai *outer loading*. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap variabel memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai *outer loading* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang mewakili variabel tersebut.

Uji Validitas Diskriminan

Table 2. Cross Loading

| Indikator | Budaya Organisasi | Kepuasan Kerja | Lingkungan Kerja | Work Life balance |
|-----------|-------------------|----------------|------------------|-------------------|
| X1.1 | 0.687 | 0.684 | 0.743 | 0.936 |
| X1.2 | 0.592 | 0.670 | 0.630 | 0.908 |
| X1.3 | 0.713 | 0.686 | 0.760 | 0.940 |
| X1.4 | 0.720 | 0.742 | 0.721 | 0.915 |
| X1.5 | 0.662 | 0.720 | 0.727 | 0.927 |
| X1.6 | 0.644 | 0.609 | 0.744 | 0.895 |
| X2.1 | 0.740 | 0.732 | 0.951 | 0.744 |
| X2.2 | 0.542 | 0.572 | 0.796 | 0.681 |
| X2.3 | 0.580 | 0.608 | 0.791 | 0.599 |
| X2.4 | 0.593 | 0.605 | 0.855 | 0.715 |
| X2.5 | 0.686 | 0.605 | 0.844 | 0.557 |
| X2.6 | 0.710 | 0.699 | 0.808 | 0.653 |
| Y1.1 | 0.685 | 0.850 | 0.697 | 0.722 |
| Y2.1 | 0.451 | 0.795 | 0.523 | 0.584 |
| Y3.1 | 0.558 | 0.797 | 0.585 | 0.576 |
| Y4.1 | 0.669 | 0.897 | 0.699 | 0.670 |
| Y5.1 | 0.667 | 0.848 | 0.658 | 0.563 |
| Z1.1 | 0.897 | 0.741 | 0.750 | 0.683 |
| Z1.2 | 0.837 | 0.549 | 0.608 | 0.603 |
| Z1.3 | 0.772 | 0.389 | 0.421 | 0.447 |
| Z1.4 | 0.794 | 0.543 | 0.637 | 0.547 |
| Z1.5 | 0.902 | 0.741 | 0.726 | 0.717 |

Sumber: Data Olahan (2024)

Untuk memastikan bahwa variabel laten memiliki keunikannya tersendiri maka harus dilakukan uji *discriminant validity*. Hasil perhitungan *discriminant validity* akan dikatakan baik jika setiap nilai *outer loading* $>0,7$. Dari data yang tercantum dalam Tabel 2, semua indikator telah memenuhi standar validitas diskriminan. Ini terlihat dari nilai cross loading yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan konstraknya sendiri dari pada dengan konstruk lain.

Composite Reliability & Cronbach's Alpha

Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

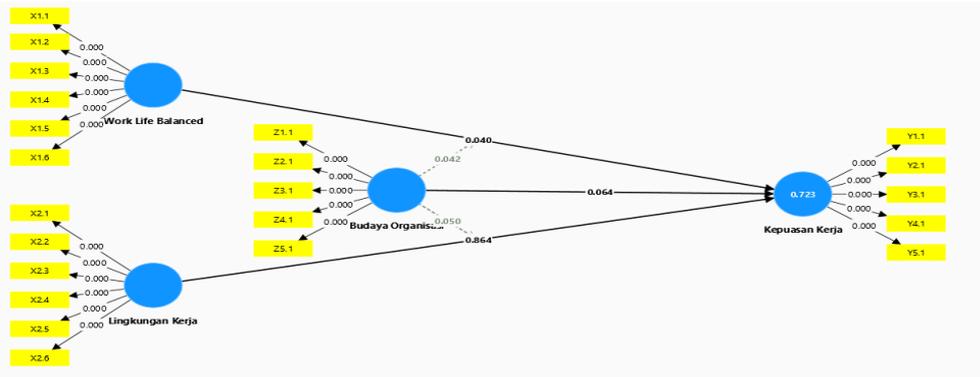
| Variabel | Composite Reliability (rho_a) | Composite Reliability (rho_c) | Cronbach's Alpha |
|-------------------|----------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| Work Life Balance | 0.966 | 0.971 | 0.964 |
| Lingkungan Kerja | 0.923 | 0.936 | 0.917 |
| Kepuasan Kerja | 0.902 | 0.922 | 0.894 |
| Budaya Organisasi | 0.930 | 0.924 | 0.899 |

Sumber: Data Olahan (2024)

Sesuai hasil pada tabel 3 di dapatkan semua indikator mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari (0,7). Dimana sudah bisa dinyatakan memenuhi kriteria pengujian reliabel. Pengujian reliabilitas juga bisa dilihat melalui nilai *composite reliability*. Sesuai hasil diatas menunjukkan semua indikator mempunyai nilai *Composite Reliability* lebih dari (0,7). Dimana sudah bisa dinyatakan telah memenuhi kriteria pengujian reliabel.

Gambar 1 berikut menampilkan model struktural yang menunjukkan hubungan antara beberapa variabel laten dan indikatornya. Warna kuning pada gambar menandakan nilai *outer loading* untuk setiap indikator, sedangkan nilai dalam lingkaran berwarna biru menunjukkan Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing variabel laten. Nilai *outer loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dalam mengukur variabel laten yang mereka wakili. Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa variabel laten

memiliki validitas konvergen yang baik, karena mereka mampu menjelaskan variabilitas dalam indikator-indikator yang mengukurnya



Gambar 2. Model Penelitian Evaluasi Outer Model

Sumber: Olahan Data SmartPLS (2024)

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Coefficient Of Determination (R²)

Tabel 4. R-Square

| Variabel | R-Square | R-Square Adjusted |
|----------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.723 | 0.694 |

Sumber: Data Olahan 2024

Nilai R-Square (R²) sebesar 0,723 untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel-variabel eksogen dalam penelitian ini, yaitu Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja, memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel endogen, yaitu Kepuasan Kerja. Berdasarkan kriteria yang diuraikan oleh Ghozali dan Latan (2015), nilai R-Square yang lebih besar dari 0,67 mengindikasikan bahwa model memiliki kekuatan prediksi yang substansial, menunjukkan bahwa variabel independen (*Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama mampu menjelaskan 72,3% dari variasi dalam variabel kepuasan kerja. Ini berarti bahwa sebagian besar fluktuasi dalam kepuasan kerja di antara guru SMA Negeri 1 Halmahera Selatan dapat dijelaskan oleh variasi dalam *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja.

Sisa 27,7% dari variasi dalam kepuasan kerja mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini, seperti faktor pribadi, beban kerja, atau dukungan dari manajemen, yang bisa menjadi variabel yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian lanjutan.

Selain itu, nilai R-Square Adjusted sebesar 0,694 juga memberikan informasi tambahan. Adjusted R-Square mengoreksi R-Square untuk jumlah prediktor dalam model dan ukuran sampel, memberikan estimasi yang lebih realistis dari kekuatan prediksi model. Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,694 masih menunjukkan kekuatan prediksi yang kuat, meskipun sedikit lebih rendah dari nilai R-Square, yang umumnya terjadi karena koreksi terhadap kompleksitas model.

Hasil Uji F-Square

Tabel 5. Uji F-Square

| Variabel | Kepuasan |
|--------------------------------------|----------|
| Work Life Balance | 0.222 |
| Lingkungan Kerja | 0.002 |
| Budaya Organisasi x WLB | 0.213 |
| Budaya Organisasi x Lingkungan Kerja | 0.202 |

Sumber: Data Olahan 2024

Analisis F-Square digunakan untuk menilai kebaikan model dan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F-Square mengindikasikan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh budaya organisasi pada guru SMA Negeri 1 Halmahera Selatan

Work-Life Balance (0.222) memiliki nilai F-Square sebesar 0.222, yang berarti pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tergolong besar. Lingkungan Kerja (0.002) memiliki nilai F-Square yang sangat kecil, yaitu 0.002, yang mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sangat lemah. . Interaksi antara

Budaya Organisasi dan *Work-Life Balance* (0.213) memiliki nilai F-Square sebesar 0.213, yang juga menunjukkan pengaruh yang besar. Interaksi antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja (0.202) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai F-Square sebesar 0.202. Meskipun pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja lemah, interaksi dengan budaya organisasi dapat meningkatkan pengaruh ini.

Uji Goodness Of Fit

Penilaian *Goodness of fit* (GoF), uji goodness of fit model PLS dilihat dari nilai SRMR model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria goodness of fit model jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan perfect fit jika nilai SRMR < 0,08 (Ghozali dan Latan, 2020:78). Nilai SRMR yang diperoleh adalah 0,081. Nilai ini berada sedikit di atas ambang batas 0,08 untuk kategori perfect fit, namun tetap di bawah ambang batas 0,10 untuk kriteria goodness of fit. Hal ini menunjukkan bahwa model PLS yang digunakan dalam penelitian ini secara umum telah memenuhi kriteria goodness of fit. Dengan kata lain, model ini sudah cukup baik dalam merepresentasikan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan mampu menggambarkan data empiris dengan cukup akurat.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Pengaruh Langsung

| Variabel | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standar Deviation (STDEV) | T-Statistik | P Value | Ket |
|--|---------------------|-----------------|---------------------------|-------------|---------|--------------------|
| <i>Work Life Balance</i> >> Kepuasan Kerja | 0.457 | 0.442 | 0.222 | 2.057 | 0.040 | Hipotesis Diterima |
| Lingkungan Kerja >> Kepuasan Kerja | 0.047 | 0.057 | 0.273 | 0.171 | 0.864 | Hipotesis Ditolak |
| Budaya Organisasi x <i>Work Life Balance</i> >> Kepuasan Kerja | -0.428 | -0.398 | 0.210 | 2.034 | 0.042 | Hipotesis Diterima |
| Budaya Organisasi x Lingkungan Kerja >> Kepuasan Kerja | 0.407 | 0.395 | 0.207 | 1.963 | 0.050 | Hipotesis Diterima |

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan data pada tabel 6, maka disimpulkan hasil sebagai berikut.

H¹: Hasil uji hipotesis pada tabel 6, ditemukan hasil koefisien jalur antara *Work Life Balance* dan Kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0.457. Selain itu, P-value yang menggambarkan tingkat signifikansi hubungan tersebut adalah 0.040, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Nilai T-Statistik juga ditemukan sebesar 2.057, yang lebih besar dari nilai kritis 1,96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis **diterima**.

H²: Uji hipotesis pada tabel 4.14, ditemukan bahwa koefisien jalur antara lingkungan kerja dan kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0.047. Selain itu, P-value yang menunjukkan tingkat signifikansi hubungan tersebut adalah 0.864, yang lebih besar dari nilai alpha 0,05. Nilai T-Statistik juga ditemukan sebesar 0.171, yang lebih kecil dari nilai kritis 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis **ditolak**.

H³: Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan dan tercatat pada Tabel 4.14, ditemukan bahwa terdapat koefisien jalur sebesar 0,276 dengan P-Value yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi dengan nilai sebesar 0.042 < 0,05. Selain itu, terdapat juga nilai T-Statistic sebesar 2.034 yang melebihi nilai kritis 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berperan sebagai moderasi dalam pengaruh antara *variabel work life balance* dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis **diterima**.

H⁴: Pada tabel 4.14 yang menginterpretasikan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0.407 dengan P-Value yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi, dengan nilai

P-Value sebesar 0.050 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Selain itu, nilai T-Statistik juga ditemukan sebesar 1.963 yang lebih besar dari nilai kritis 1,96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran sebagai modersi dalam pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sebagai hasilnya, hipotesis **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T-Statistik 2.057 > nilai kritis 1,96 dan nilai P-Value 0.040 < nilai signifikan 0,05 makai H1 yang menyatakan bahwa *work-life balance* (WLB) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis satu diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) yang diterapkan di SMA Negeri 1 Halmahera Selatan memiliki peran besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berdampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Halmahera Selatan. Dalam lingkungan pendidikan, WLB menjadi sangat penting karena guru menghadapi berbagai tanggung jawab, seperti mengajar, tugas administratif, bimbingan siswa, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah, yang semuanya harus seimbang dengan kehidupan pribadi mereka. Ini sejalan dengan penelitian Syifa Fadila dan Allya Roosallyn Assyofa (2021) mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Department Project di PT Pesona Mitra Kembang Mas Bandung.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T-Statistik 0.171 < nilai kritis 1,96 dan nilai P-Value 0.864 > nilai signifikan 0,05 makai H2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis dua ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diterapkan di SMA Negeri 1 Halmahera Selatan tidak memiliki peran besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja para guru di sekolah tersebut. Untuk memahami alasan di balik penolakan hipotesis ini, penting untuk menganalisis berbagai faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja serta dinamika yang memengaruhi persepsi dan kepuasan kerja guru secara spesifik di SMA Negeri 1 Halmahera Selatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tias Nesti Noor'Aini (2023).

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T-Statistik 2.034 > nilai kritis 1,96 dan nilai P-Value 0.042 < nilai signifikan 0,05 makai H3 yang menyatakan bahwa budaya organisasi memperkuat atau memoderasi *work-life balance* (WLB) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis empat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat *work-life balance* (WLB) yang diterapkan di SMA Negeri 1 Halmahera Selatan memiliki peran besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima, yang berarti *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi memoderasi hubungan tersebut. Untuk memahami hasil ini secara mendalam, kita akan mengeksplorasi bagaimana keseimbangan kerja-hidup mempengaruhi kepuasan kerja guru dan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi hubungan tersebut secara spesifik di SMA Negeri 1 Halmahera Selatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fasya Rizqi Prianggono (2023) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.

Budaya Organisasi Memoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T-Statistik 1.963 > nilai kritis 1,96 dan nilai P-Value 0.050 < nilai signifikan 0,05 makai H4 yang menyatakan bahwa budaya organisasi memperkuat atau memoderasi lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis lima diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat lingkungan kerja yang diterapkan di SMA Negeri 1 Halmahera Selatan memiliki peran besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dan dampak ini dimoderasi oleh budaya organisasi di sekolah tersebut. Fokus pembahasan ini adalah untuk menggali secara mendalam bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kepuasan kerja guru secara spesifik di SMA Negeri 1 Halmahera Selatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fasya Rizqi Prianggono (2023) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dimoderasi oleh budaya organisasi, dimana penelitian ini dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) maka dapat ditarik kesimpulan:

1. **Pengaruh Work-Life Balance (WLB) Terhadap Kepuasan Kerja.** *Work-life balance* (WLB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Halmahera Selatan. Ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan membantu mereka mengurangi stres dan kelelahan serta meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja.
2. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.** Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dalam penelitian ini. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor intrinsik yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan dengan faktor lingkungan fisik atau sosial di tempat kerja.
3. **Peran Moderasi Budaya Organisasi dalam Hubungan WLB dan Kepuasan Kerja** Budaya organisasi berperan sebagai moderasi dalam hubungan antara WLB dan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang mendukung dapat memperkuat dampak positif dari WLB terhadap kepuasan kerja guru.
4. **Peran Moderasi Budaya Organisasi dalam Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja** Budaya organisasi juga memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang positif dapat memperkuat dampak dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan pentingnya dukungan budaya dalam mempengaruhi persepsi lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk Pihak Sekolah
 - a. Perkuat Kebijakan WLB Implementasikan dan tingkatkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja dan program dukungan kesejahteraan.
 - b. Perbaiki Budaya Organisasi: Ciptakan dan pertahankan budaya organisasi yang positif dan mendukung, untuk memperkuat dampak positif dari WLB dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
 - c. Fokus pada Pengembangan Guru Berikan pelatihan dan pengembangan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, guna meningkatkan kepuasan dan kinerja guru.
2. Untuk Peneliti Lain

Peneliti lain disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi hubungan antara *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, seperti dukungan sosial, tekanan kerja, atau faktor-faktor individu seperti kepribadian dan komitmen. Penelitian lebih lanjut bisa mengidentifikasi faktor-faktor baru yang mempengaruhi kepuasan kerja dan memperluas pemahaman

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara *work-life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai bank rakyat Indonesia (BRI) cabang Trenggalek. *Jurnal Penelitian Psikologi, Universitas Negeri Surabaya, Vol. 8* (No.8), 130–141. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41685> di akses tanggal 12 Juli 2021.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), Vol. 4* (No.3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291> di akses tanggal 3 September 2021.
- Alehegn, D. (2023). *The Effect of Organizational Culture on Employee Job Satisfaction in Kaizen Excellence Centre. Asian Journal of Engineering, Social and Health, Vol. 2* (No.12), 1745–1755. <https://ajesh.ph/index.php/gp/article/view/210> di akses tanggal 12 Desember 2023
- Arfandi. (2023). *The Effect of Work Life Balance, Leadership Style and Organizational Culture on Employee*

- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Sma Negeri 12 Surabaya Di Masa Pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 8 (No.2), 105–114. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40938> di akses tanggal 11 Juni 2022.
- Aviola, S., Fahmy, R., & Lukito, H. (2022). *The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable at the Class I Immigration Office of TPI Padang*. *Journal of Social Research*, Vol. 2 (No.1), 51–64. <https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr/article/view/441/464> di akses tanggal 2 Desember 2022
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 12 (No.6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04> di akses tanggal 30 Juni 2023.
- Darmawan, D. S., & Dwirianto, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sabda Maju Bersama Pekanbaru. *Jurnal Embistek (Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah Dan Teknologi)*, Vol. 2 (No.2), 160–174. <https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek> di akses tanggal 25 Februari 2023.
- Dilano, J., & Sihombing, R. (2022). Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, Vol. 3 (No.2), 1–18. <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe> di akses tanggal 25 Januari 2024.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Edison, E. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA manajemen press.
- Ghozali, I. (2020). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). *Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur*. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3 (No.3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative> di akses tanggal 02 Februari 2024.
- Iqmaulia, K., & Ponco Dewi Karyaningsih, R. (2022). *the Influence of Emotional Intelligence and Work Environment on Job Satisfaction in State Vocational School Teachers in the East Jakarta Region*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akuntansi*, Vol. 7 (No.2), 101–111. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpepa/article/view/30877> di akses tanggal 17 November 2022
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- 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 the Influence of *Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama*. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410> di akses tanggal 10 Juli 2024

- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan *Work – Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 8 (No.6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14> di akses tanggal 29 Maret 2024.
- May, N., Darmayanti, P. A., & Dipoadmodjo, T. S. P. (2023). *THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF SAMSAT OFFICE UPT REVENUE REGIONAL REGION OF Table 1 . Assessment of Job Satisfaction for UPT Samsat Office Employees Makassar Regional Revenue 1 Year 2023 Score Information Employee Percentage Very good Enough Not enough Total Source : UPT Samsat Office Regional Revenue Makassar Region 1 2 . RESEARCH METHOD*. Vol. 1, 427–434. <https://ecbis.net/index.php/go/article/view/49> di akses tanggal 4 Mei 2023.
- Nasution, M. I., Syahlina, M., Hou, A., Tambunan, D., & Chaniago, S. (2023). *the Influence of Communication and Organizational Culture on Job Satisfaction At Pt. Mitra Agung. International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, Vol. 1 (No.3), 186–197. <https://ijamesc.com/index.php/go/article/view/30> di akses tanggal 14 Juni 2023
- Puspa, I., Agussalim M, Puspa, I.; Adawiyah, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, Vol. 3 (No.4), 618–631. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425> di akses tanggal 12 Desember 2022.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 4 (No.2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602> di akses tanggal 30 Januari 2022.
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 9 (No.2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794> di akses tanggal 20 Maret 2023.