

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

(Studi Pada Guru SMK Negeri di Ngawi)

Lucky Abrorry¹, Jeanny Arrifadhah Anwar²

^{1,2} Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya

E-mail: jennyarriefadhah18@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator pada Guru SMKN di Kabupaten Ngawi. Metode yang digunakan kuantitatif dengan jumlah responden 226 guru. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan multistage random sampling, dan angket penelitian disebarkan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda dan *Moderated Regression Analysis*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari *Work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,231. Sedangkan budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,571. Pada analisis variabel moderator budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan peningkatan nilai *R Square* sebesar 0,295.

Kata kunci: *Work life balance; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work life balance on job satisfaction with organizational culture as a moderator variable on SMKN teachers in Ngawi Regency. The method used is quantitative with 226 teachers as respondents. The sampling technique was using multistage random sampling, and the research questionnaire was distributed using a questionnaire. The data analysis used is multiple regression analysis and Moderated Regression Analysis. The result of this study is that there is an influence of Work life balance on job satisfaction with a regression coefficient value of 0.231. While organizational culture has a positive influence on job satisfaction with a regression coefficient value of 0.571. In the analysis of moderator variables, organizational culture contributes to increasing the influence of Work life balance on job satisfaction with an increase in the R Square value of 0.295.

Kata kunci: *Work life balance; Organizational Culture; Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Job Satisfaction merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh individu, sikap yang diwakili mengacu kepada kepuasan individu terhadap sikap umum terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hazriyanto & Ibrahim, 2019; Robbins, 2006). Kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu akan menjadi perwakilan dalam efektifitas respon terhadap berbagai aspek pekerjaan tertentu. Suatu organisasi yang memiliki karyawan puas akan cenderung lebih aktif dan produktif (Chen et al., 2010; Eliyana et al., 2019). Menurut penelitian (Nugraha, 2019) lebih dari 50% guru memiliki tingkatan kepuasan kerja yang rendah, hal tersebut ketidakjelasan tugas pokok pekerjaan. Guru merasa penempatan dalam pekerjaan menjadi kurang tepat dan membuat suasana tidak nyaman di lingkungan kerja.

Kehidupan pribadi pekerja akan mempengaruhi kinerja individu. Dengan hal itu perlu diperhatikan agar dapat mengetahui sejauh mana kehidupan individu dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan (Cintantya & Nurtjahjanti, 2020). Pekerja yang memiliki tingkatan keseimbangan kehidupan dan kerja tinggi akan dapat mengatur dan membagi waktu antara tempat kerja dengan aktivitas diluar kerja. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja, dengan salah satu indikatornya adalah orientasi pada tim. Koordinasi yang diciptakan pada suatu tim dalam organisasi akan menciptakan rasa kekeluargaan serta kekompakan. Kerja sama yang baik akan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku pada setiap anggota, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja (Amalia & Murniawaty, 2020). Budaya organisasi yang diterapkan

pada lingkungan sekolah akan memberikan umpan balik terhadap kepuasan kerja guru (Suseno et al., 2023).

Pada penelitian terdahulu melihat pengaruh variabel *Work life balance* dengan variabel budaya organisasi terpisah dengan kepuasan kerja, akan tetapi dalam penelitian ini akan ditinjau dari kedua variabel secara bersamaan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari *work life balance* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu untuk mempengaruhi peran budaya organisasi sebagai variabel moderator.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survey menggunakan Google form. Populasi dari penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Kabupaten Ngawi dengan jumlah 652 guru, dari 11 sekolah SMKN di Ngawi. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik multistage random sampling, dimana teknik ini adalah suatu kombinasi strategi pengambilan sampel (Kholidin et al., 2024). Kriteria dari sampel yang dipilih pada penelitian ini adalah guru yang sudah mengajar lebih dari 2 tahun dan bersedia menjadi responden. Dari teknik tersebut 226 guru menjadi sampel dari 5 sekolah terpilih.

Terdapat 3 alat ukur yang digunakan pada penelitian ini dan didasarkan pada teori terkait. Alat ukur yang digunakan pada variabel kepuasan kerja berdasarkan 5 aspek dari (Robbins & Judge, 2016). Terdapat 5 indikator yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan untuk promosi. Jumlah item pada alat ukur ini adalah 19 item, dengan 4 item Unfavorable dan 15 item favorable. Alat ukur pada budaya organisasi juga menggunakan alat ukur dari robbins (Halim & Wijono, 2021; Hertanto, 2009; Robbins & Judge, 2016) yang didasarkan pada 7 aspek yaitu inovasi dan pengambilan resiko, kedua perhatian terhadap detail melihat sejauh mana individu dapat teliti, menganalisis dan memperhatikan secara detail. Selanjutnya adalah orientasi pada hasil, orientasi pada individu, orientasi pada tim, agresivitas dan karakteristik terakhir adalah stabilitas. Jumlah item dari alat ukur ini adalah 26.

Alat ukur *work life balance* menggunakan alat ukur dari (Fisher et al., 2009; Gunawan, 2019; Maimunah et al., 2024). Terbagi menjadi 2 aspek yaitu demands, dan aspek resources, dan masing-masing aspek memiliki 2 sub aspek. Pada aspek demands dua aspek tersebut adalah WIPL (*Work Interference with Personal Life*), dan PLIW (*Personal Life with Interference Work*). Sedangkan pada aspek resources yaitu WEPL (*Work Enhancment of Personal Life*), dan PLEW (*Personal Life Enhancment of Work*). Jumlah item dari alat ukur ini adalah 17 item. Ketiga alat ukur tersebut memiliki 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Dengan rentang nilai 4-1 untuk favorable, dan sebaliknya untuk unfavorable. Berikut merupakan tabel reliabilitas ketiga alat ukur:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
Skala Kepuasan Kerja	19	0,902
Skala <i>Work life balance</i>	17	0,808
Skala Budaya Organisasi	26	0,932

Hasil uji dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati nilai angka koefisien 1. Namun terdapat pendapat lain suatu reliabilitas dapat dikatakan baik adalah memiliki nilai $>0,8$. Dari ketika tersebut semua nilai dari *Cronbach's Alpha* dapat dikatakan reliabel dengan 2 syarat tersebut. sehingga item dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Penelitian ini pada analisis data menggunakan regresi linier ganda dan Moderated Regression Analysis (MRA), dengan menggunakan bantuan program analisis SPSS for windows versi 25,0. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji koefisien-koefisien yang dihasilkan dari suatu persamaan yang bersifat linier, dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas untuk alat prediksi besar dari keterkaitan variabel terikat (Muhid, 2019). Sedangkan MRA digunakan untuk

mengetahui seberapa besar budaya organisasi berperan menjadi variabel moderator dalam pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji analisis dengan menggunakan analisis regresi linier ganda dan *Moderated Regression Analysis*. Hasil dari uji regresi dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Ganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig	Correlations		
	B	Std. Error				Zero Order	Partial	Part
Constant	6,629	2,737		2,422	0.016			
<i>Work life balance</i>	0,231	0,062	0,186	3,759	0,000	0.601	0,244	0,148
Budaya Organisasi	0,517	0,037	0,683	13,821	0,000	0,796	0,679	0,543

Konstanta sebesar 6,629 menyatakan apabila tidak ada *Work life balance* dan budaya organisasi, maka nilai dari kepuasan kerja dari guru SMK Negeri di kabupaten Ngawi adalah sebesar 6,629. Koefisien regresi sebesar 0,231 menyatakan bahwa setiap penjumlahan (karena tanda positif (+)) 1 *Work life balance* pada guru akan menambah nilai kepada kepuasan kerja guru sebesar 0,231. Sama seperti variabel budaya organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,517 menyatakan bahwa setiap penjumlahan (karena tanda positif (+)) 1 budaya organisasi di lingkungan sekolah akan menambah nilai kepuasan kerja pada guru SMK Negeri di Kabupaten Ngawi sebesar 0,231.

Untuk standar error sebesar 2,737 yang artinya pada seluruh variabel yang dihitung pada uji SPSS memiliki tingkat pengganggu sebesar 2,737. Dan untuk hasil dari uji koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu *Work life balance* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan variabel bebas yang paling berpengaruh adalah budaya organisasi. Selain itu Hasil dari t tabel dalam penelitian ini adalah 1,971 dengan nilai df 223, dengan tingkat kesalahan 0,05. Sehingga nilai dari t hitung dari setiap variabel 3,759 > 1,971 dan 13,821 > 1,97, dan dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas terdapat variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Selanjutnya peneliti juga melakukan uji simultan atau yang disebut dengan uji F, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien dari variabel bebas secara bersamaan akan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat atau dependen (Indartini & Mutmainah, 2024).

Tabel 3 Tabel Uji F (Simultan)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	5563,508	2	2781,754	212,538	0,000
Residual	2918,687	223	13,088		
Total	8482,195	225			

Pada table ANOVA dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 212,538, dengan tingkat signifikansi adalah 0,000 < 0,05. Dengan nilai signifikan <0,05 menunjukkan bahwa variabel *Work life balance* dan budaya organisasi secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMKN di Kabupaten Ngawi.

Selanjutnya peneliti melakukan uji Moderated Regression Analysis untuk mengetahui peran dari variabel moderator terhadap pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Uji yang dilakukan adalah dengan membandingkan R Square pengaruh dari variabel bebas terhadap terikat. Lalu Rsquare kedua yang telah ditambahkan variabel moderator.

Tabel 4 Uji MRA 1

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
0,601	0,361	0,358	4,91846

Nilai R Square pada persamaan pertama sebesar 0.361 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work life balance* berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 36.1 %.

Tabel 5 Uji Signifikasi Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	5563,510	3	1855,503	141.057	0,000
Residual	2918,685	222	13,147		
Total	8482	225			

Tabel 6 Uji MRA 2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
0,810	0,656	0,651	3,62591

Setelah adanya variabel moderator yaitu budaya organisasi, pada persamaan regresi kedua. Nilai Rsquare meningkat pada tabel uji regresi MRA 2 menjadi 0.656 atau 65.6 %. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dengan adanya keberadaan variabel budaya organisasi yang berperan sebagai variabel moderator akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh dari variabel *Work life balance* terhadap variabel kepuasan kerja.

Pada tabel uji signifikasi simultan atau disebut dengan uji statistik F menghasilkan nilai t hitung sebesar 141,057 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Y. Atau dapat disimpulkan variabel X dan variabel moderator secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rismayanti & Nugroho, 2022) *Work life balance* berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada profesi guru. Keseimbangan kehidupan kerja pada tenaga pendidik selain bertujuan untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja juga akan mempengaruhi pada hasil kinerja individu. Guru suatu profesi yang menuntut banyak hal serta tanggung jawab dalam pengajaran yang tinggi. Sehingga mencapai keseimbangan peran guru akan sedikit untuk merasakan ketegangan dan lebih banyak kepuasan (Kumar, 2024).

Hasil pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki hasil nilai signifikasinya adalah 0,000 dengan korelasi positif 0,517. Dari hasil tersebut maka peningkatan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi di tempat kerja guru. Budaya organisasi disebut sebagai makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota dalam organisasi tersebut, dari budaya itu yang membedakan dengan organisasi yang lain. Sifat dari budaya itu tadi akan mengakar dan dipegang teguh oleh individu didalam organisasi (Daud et al., 2021; Robbins & Judge, 2016). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryati et al., 2022) dengan subjek guru di Pekanbaru peningkatan kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi yang baik. Pengenalan budaya organisasi yang positif seperti pemahaman dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab pada masing-masing unit kerja. Pemahaman dalam budaya akan membuat guru dapat bertahan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan ketika bekerja, yang akan meningkatkan kepuasan ketika bekerja (Virgana et al., 2022).

Pada uji terakhir dengan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) keberadaan variabel budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh dari *Work life balance* terhadap variabel kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari peningkatan nilai R Square menjadi 65,6%. Individu dengan budaya organisasi yang positif dan keseimbangan peran yang maksimal akan memperkuat kepuasan kerja (Ari Kuncoro Bagus Tawakal & M. Sihab Ridwan, 2024). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Amran, 2021) budaya organisasi positif akan memperkuat dampak dari

lingkungan kerja dan kehidupan pribadi yang akan mempengaruhi kepuasan kerja individu. Keseimbangan kehidupan kerja dengan dibantu oleh moderator budaya organisasi dianggap menjadi konstruk yang penting dalam peningkatan lingkungan kerja lebih baik dan peran kepuasan kerja individu didalamnya (Sabuero, 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Work life balance memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMKN di Kabupaten Ngawi. Semakin seimbangnya peran kehidupan kerja pada guru, akan memberikan pengaruh atas peningkatan kepuasan kerja guru. Dapat diartikan setiap nilai positif dari *Work life balance* akan membuat nilai dari kepuasan kerja positif juga. Selain itu terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMKN di Kabupaten Ngawi. Sehingga ketika guru memiliki budaya organisasi yang baik dan bernilai positif, akan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Artinya semakin positif budaya organisasi, akan memberikan nilai positif pada kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis kedua dapat diterima. peran dari variabel moderator yaitu budaya organisasi dalam peningkatan pengaruh dari *Work life balance* terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari uji MRA dan nilai *Rsquare* dari sebelum adanya variabel moderator atau yang disebut dengan persamaan 1, lalu ditambahkan variabel moderator yang disebut dengan persamaan 2. Nilai dari persamaan 1 lalu ke persamaan 2 terdapat peningkatan sebesar 29,5 %. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari *Work life balance* terhadap kepuasan kerja akan lebih meningkat atau memberikan nilai yang positif ketika budaya organisasi menjadi variabel moderator.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Bagi Guru SMKN di Kabupaten Ngawi Diharapkan dapat membagi waktu dengan baik, agar dapat mengelola keseimbangan kehidupan dan juga bekerja. selain itu budaya organisasi yang memberikan pengaruh lebih besar, guru dapat ikut andil untuk berpartisipasi dalam setiap budaya positif yang telah diciptakan oleh lingkungan sekolah. Guru dapat mengikuti kegiatan-kegiatan yang telah rutin dilakukan. Selain itu bagi Instansi Sekolah Terkait Peran sekolah juga tidak dapat dihiraukan, kebijakan dan program yang dapat mendukung kesejahteraan guru untuk *Work life balance* juga mempengaruhi hasil dari kepuasan kerja. Program yang dapat dikembangkan adalah dengan memberikan fasilitas untuk kesejahteraan guru Selain itu budaya organisasi yang positif perlu untuk diciptakan dan dikembangkan seperti pelatihan atau kerja sama tim. Dan yang terakhir bagi Peneliti dapat mengembangkan alat ukur yang disesuaikan dengan subjek. Dikarenakan alat ukur yang digunakan masih adaptasi dan dapat disesuaikan dengan budaya yang ada di Indonesia. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru. Dikarenakan masih jarang penelitian mengenai kepuasan ataupun kesejahteraan dengan subjek guru yang ada di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia & Murniawaty. (2020). Economic Education Analysis Journal, Economic education analysis journal. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 831–843. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Ari Kuncoro Bagus Tawakal, & M. Sihab Ridwan. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Work-Life Balance Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Abadikurnia Citrarasa di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, Dan Pajak*, 1(2), 07–18. <https://doi.org/10.61132/jieap.v1i2.54>
- Chen, Y.-C., Wang, W. C., & Chu, Y. C. (2010). Structural investigation of the relationship between working satisfaction and employee turnover. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 41.
- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Subjective Well-Being Pada Sopir Taksi Pt. Express Transindo Utama Tbk Di Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 339–344. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20246>
- Daud, M., Rosita, S., & Solikhin, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6), 815–829.

- <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6.647>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Halim, M. R., & Wijono, S. (2021). Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada the Emmerick Hotel Salatiga. *Psikologi Konseling*, 18(1), 861. <https://doi.org/10.24114/konseling.v18i1.27829>
- Hazriyanto, & Ibrahim, B. (2019). The factor analysis of organizational commitment, job satisfaction and performance among lecturers in Batam. *Journal of Technical Education and Training*, 11(1), 151–158. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.01.019>
- Hertanto, E. (2009). *KUESIONER BUDAYA ORGANISASI (MODEL STEPHEN P. ROBBINS) EKO HERTANTO PROGRAM PASCASARJANA*. 1–10.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *ANALISIS DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (Vol. 14, Issue 5).
- Kholidin, K., Purwanto, B. E., & Mulyono, T. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Orangtua, Fasilitas Belajar, dan Minat Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa SD. *Journal of Education Research*, 5(3), 2848–2854. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1352>
- Kumar, S. (2024). *Analyzing the Factors Influencing Job Satisfaction among Teachers: A Study of Work Environment, Professional Development, and Work-Life Balance*. November.
- Maimunah, F., Lestari Kadiyono, A., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 94–103. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i1.387>
- Nugraha, M. F. (2019). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Diversita*, 5(1), 19–23. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2402>
- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees' Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.231>
- Rismayanti, F. D., & Nugroho, Y. A. B. (2022). Peran Komitmen Profesional Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Guru Tingkat Menengah Atas. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 110–116. <https://doi.org/10.36441/jamr.v2i2.1213>
- Robbins & Judge. (2016). *Essentials of Organizational Behavior*.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh. *Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia*.
- Sabuero, J. B. (2023). The Mediating Effect of Organizational Culture on the Relationship Between Organizational Commitment and Work-life Balance Among Business Management Faculty. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(11), 3989–3998. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.11.19>
- Suryati, S., Nyoto, N., & Sudarno, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 3(1), 36–47. <https://doi.org/10.69607/jm.v3i1.50>
- Suseno, B., Ilham, M., & Mutiah, N. (2023). Dampak Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 337–343. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2666>
- Virgana, V., Suendarti, M., Lapasau, M., & Hasbullah, H. (2022). Measuring the Effects of Adversity Quotient, Organizational Culture and Job Satisfaction on Special School Teachers' Organizational Commitment. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, 3(2), 21–44. <https://doi.org/10.53378/352886>