

## **Work Life Balance (WLB) dengan Kepuasan Kerja pada Guru**

**Adzani Inez Arisandy**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Diah Sofiah**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Hikmah Husniyah Farhanindya**

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: [adzaniinez244@gmail.com](mailto:adzaniinez244@gmail.com)

### **Abstract**

*Teachers play various professional roles that can influence their work-life balance, which in turn affects job satisfaction. This study aims to examine the relationship between work-life balance and job satisfaction among teachers. A quantitative correlational approach was used. The subjects consisted of 47 teachers from SMPN 1 Ngronggot, Nganjuk, selected using the total sampling technique. The instruments used were the Work-Life Balance Scale by Fisher et al. (2009) and the Job Satisfaction Scale by Lester (1987). Data were analyzed using Pearson product-moment correlation. The results showed a significant positive relationship between work-life balance and job satisfaction ( $r = 0.407$ ;  $p = 0.005$ ). The higher the work-life balance, the higher the teachers' job satisfaction. These findings highlight the importance of work-life balance in supporting teacher well-being and work performance.*

**Keywords:** *job satisfaction; life balance; organizational psychology; teacher; work life balance*

### **Abstrak**

*Guru menjalankan berbagai peran profesional yang dapat memengaruhi work life balance, akhirnya berpengaruh pada kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru. Menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Sebanyak 47 guru SMP Negeri 1 Ngronggot, Nganjuk yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Instrumen yang dipakai adalah skala work life balance dari Fisher et al. (2009) dan skala kepuasan kerja dari Lester (1987). Analisis data dengan korelasi pearson product moment. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara work life balance dan kepuasan kerja ( $r = 0,407$ ;  $p = 0,005$ ). Semakin tinggi work life balance, semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Temuan ini menunjukkan pentingnya work life balance dalam mendukung kesejahteraan dan performa kerja guru.*

**Kata kunci:** *guru; keseimbangan hidup; kepuasan kerja; psikologi organisasi; work life balance*

## Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru Nomor 11 Tahun 2025 menegaskan bahwa guru merupakan tenaga pendidik profesional yang bertugas mendukung perkembangan peserta didik secara menyeluruh, baik secara akademik maupun kepribadian. Sebagai pihak pada garis depan dalam dunia pendidikan, guru perlu memiliki kepuasan kerja yang tinggi agar dapat menjalankan proses pembelajaran secara maksimal dan mencetak siswa yang berkualitas (Nugraha, 2019). Guru berperan sebagai ujung tombak dalam institusi pendidikan, sehingga penting bagi mereka untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi demi menunjang efektivitas proses belajar mengajar dan menghasilkan peserta didik yang unggul (Rasyid & Tanjung, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi pada guru berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan (Damayanti & Ismiyati, 2020).

Menurut Lester (1987) Kepuasan kerja ialah respon emosional yang dirasakan oleh guru kepada tugasnya atau peran yang dijalankannya sebagai pengajar. Dalam konteks guru, kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif yang dimiliki guru terhadap tugas mengajar, setelah mengevaluasi berbagai karakteristik dari pekerjaannya, seperti beban kerja, lingkungan sekolah, hingga hubungan dengan rekan sejawat dan siswa. Kepuasan kerja adalah respon yang timbul berdasarkan pandangan seseorang terhadap tugasnya, semakin besar kepuasannya maka persepsi perasaan positifnya terhadap pekerjaan dapat meningkatkan produktivitasnya (Lolita & Mulyana, 2022).

Faktanya dengan banyaknya tuntutan kerja guru seperti beban administratif dan kegiatan sekolah diluar jam kerja, guru seringkali harus membawa tugas mereka ke rumah., sehingga dapat mengganggu kehidupannya dan mengurangi waktu kebersamaan dengan keluarganya (Tukan, 2024). Masih banyak tenaga pendidik merasa kesulitan dalam menjaga keselarasan kehidupan kerja dan personalnya. Banyaknya tuntutan kerja guru seharusnya guru mendapatkan penghargaan, sehingga guru dapat merasa bahwa usaha mereka tergantikan dengan penghargaan yang diterima (Krismawati & Manuaba, 2022). Hal itu juga akan menimbulkan rasa puas dalam diri yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja guru (Krismawati & Manuaba, 2022).

Kepuasan kerja guru memberikan sejumlah dampak positif yang penting dalam lingkungan pendidikan. Menurut Lester (1987), guru yang senang dengan pekerjaannya akan sangat termotivasi untuk mengajar, sehingga berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Menurut Dewi & Harjoyo (dalam Sherli, 2022) Tidak adanya kepuasan kerja akan menyebabkan ketidakpuasan psikologis, sedangkan kepuasan kerja dapat menyebabkan produktif, bekerja dengan baik, dan berprestasi.

Sebuah survei yang dirilis oleh suatu lembaga penelitian menemukan bahwa guru cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan profesi lain (Lin et al., 2024). Guru Sekolah Dasar cenderung tidak terlalu puas dibandingkan guru sekolah menengah (30% vs 36 %). Menurut Nua (2022) survei yang dilakukan

oleh Kemendikbud-Ristek tahun 2022, terjadi peningkatan indeks kepuasan tenaga kependidikan sebanyak 1,4 poin dari 82,8 yaitu 83,1.

Faktor yang berdampak pada kepuasan kerja guru menurut Lolita & Mulyana (2022) adalah *work life balance*. Menurut Krisentia, dkk. (2023) faktor yang membentuk kepuasan kerja adalah WLB dan motivasi kerja. Kepuasan kerja menurut Sari (2020) juga dapat dipengaruhi oleh WLB dan tempat kerja. Menurut Alianto & Anindita (2020) Kompensasi dan WLB merupakan faktor kepuasan kerja.

*Work life balance* (WLB) merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. WLB memiliki peran penting untuk mendukung tercapainya produktivitas yang optimal (Kusuma, dkk., 2025). WLB menurut Fisher et al. (2009) ialah keseimbangan pekerjaan dan keluarga tidak saling mengganggu dan makin memperkuat. WLB adalah kapasitas seseorang dalam mengatur kehidupan personal dan profesionalnya secara bersamaan, sehingga tercipta rasa puas serta terhindar dari konflik baik dalam kehidupan personal maupun lingkungan pekerjaan (Maharani, dkk., 2020).

Tujuan penelitian adalah untuk Mengidentifikasi hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru. Harapannya penelitian ini dapat memberikan manfaat berarti untuk kemajuan di bidang psikologi industri dan organisasi, dan dapat memberikan masukan sebagai pengembangan produktivitas guru, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada konteks subjek yang spesifik, yaitu guru SMP di lingkungan sekolah negeri, yang selama ini belum banyak dijadikan fokus utama dalam studi tentang keseimbangan kehidupan kerja di Indonesia.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu, Pertama, upaya yang dilakukan adalah untuk mengisi kesenjangan hasil riset sebelumnya yang menunjukkan temuan yang belum konsisten terkait hubungan antara WLB dan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari perbedaan hasil penelitian Pranindhita & Wibowo (2020) yang memperlihatkan hubungan positif serta signifikan antara WLB dengan kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian Lolita & Mulyana (2022) menemukan hasil yang berbeda, yaitu tidak adanya kaitan signifikan antar dua variabel tersebut. Kedua, lokasi dan subjek penelitian berbeda.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya korelasi positif antara WLB dengan kepuasan kerja pada guru. Artinya, semakin tinggi WLB maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya.

## Metode

Seluruh guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Ngronggot, Kabupaten Nganjuk merupakan populasi dalam penelitian ini. Berdasarkan data dari pihak sekolah, jumlah guru di sekolah tersebut sebanyak 47 orang dan telah mencakup keseluruhan guru. Azwar (2017) menyatakan bahwa teknik sampling adalah suatu metode untuk menentukan sebagian anggota dari suatu populasi, dengan maksud agar hasil penelitian pada sampel tersebut bisa mewakili keseluruhan populasi. Teknik *total*

*sampling* (teknik *sampling* jenuh) digunakan dalam studi ini. Maka, dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 47 guru.

Penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional. Penelitian ini dilaksanakan secara *offline* dengan menyebarkan kuesioner kepada guru. Pengisian kuesioner berlangsung selama 4 hari pada tanggal 28-31 Mei 2025 sesuai dengan kesepakatan dengan guru. Pengambilan kuesioner yang telah diisi dilakukan pada tanggal 31 Mei 2025.

Teknik korelasi *pearson product moment* digunakan untuk analisis data. Skala *likert* digunakan untuk menyusun instrumen pada studi ini, yang dalam analisis statistik dianggap berskala interval, sehingga memenuhi syarat untuk digunakan dalam korelasi *pearson product moment*.

## Hasil

Tabel 1. Deskripsi Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Gender	Pria	19	40,43%
	Wanita	28	59,57%
Umur	20-29	6	12,77%
	30-39	8	17,02%
	40-49	20	42,55%
	50-60	13	27,66%
	Status Kepegawaian	PNS	24
	PPPK	18	38,30 %
Domisili	Honorer	5	10,64 %
	Nganjuk	41	87,23 %
	Kediri	6	12,77 %

Sebelum analisis dilakukan, peneliti juga telah melakukan uji prasyarat atau uji asumsi klasik, adalah normalitas dan linearitas. Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data bersifat normal, yang menjadi prasyarat dalam uji statistik parametrik. Uji linearitas dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antar dua variabel. Apabila hubungan bersifat linier, itu berarti setiap perubahan pada satu variabel akan menghasilkan perubahan yang sebanding pada variabel lain.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Komponen	Jumlah Aitem Valid	Cronbach's Alpha	Kategori Reliabilitas
Skala Kepuasan Kerja	25	0,928	Sangat Tinggi
Skala <i>Work Life Balance</i>	11	0,805	Tinggi

Hasil skala kepuasan kerja, diperoleh skor  $\alpha$  sebesar 0,928 untuk 25 item. Temuan ini membuktikan tingginya tingkat reliabilitas instrumen, sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil skala *work life balance*, diperoleh skor  $\alpha$  sebesar 0,805 untuk 11 item. Temuan ini membuktikan tingginya tingkat reliabilitas instrumen.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov Z		
	Statistic	N	Sig.
Work Life Balance – Kepuasan Kerja	0,653	47	0,788

Sumber : SPSS Versi 21

Hasil uji normalitas dengan SPSS menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test*, didapatkan nilai sebesar 0,653 dengan signifikansi 0,788, berarti signifikansi  $>0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Work Life Balance – Kepuasan Kerja	1,082	0,401	Linier

Sumber : SPSS Versi 21

Diketahui bahwa hasil uji linearitas memiliki nilai signifikansi pada *linearity* adalah 0,005 ( $<0,05$ ), memperlihatkan bahwa interaksi antara variabel X dan Y bersifat linear secara signifikan. Selain itu, signifikansi sebesar 0,401 ( $>0,05$ ), bahwa tidak adanya penyimpangan yang signifikan.

Tabel 4. Uji Korelasi

N	Variabel	1	2
47	Kepuasan Kerja	1,000	0,407
	Work Life Balance	0,407	1,000

Sumber : SPSS Versi 21

Hasil analisis korelasi *pearson product moment* menunjukkan koefisien korelasi sebesar  $r = 0,407$  dengan nilai signifikansi 0,005 ( $p < 0,01$ ). Hasil ini membuktikan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara variabel X dan Y pada tingkat signifikansi 0,01 (2-tailed). Dengan demikian, semakin tinggi nilai pada variabel X, maka cenderung diikuti dengan peningkatan pada variabel Y.

## Pembahasan

Uji korelasi *pearson product moment* menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai  $r = 0,407$  dan  $p = 0,005$ . Hubungan ini tergolong sedang, menyiratkan bahwa semakin baik WLB, semakin tinggi kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hubungan ini menandakan bahwa WLB berkontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas pengalaman kerja guru. Hasil tersebut mengonfirmasi bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yaitu adanya hubungan positif antara WLB dan kepuasan kerja. Semakin meningkat WLB yang dimiliki oleh guru, semakin besar juga kemungkinan mereka merasakan kepuasan dalam menjalani pekerjaan sebagai pendidik.

Hasil studi ini konsisten dengan temuan riset sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Lolita & Mulyana (2022), yang menunjukkan bahwa WLB berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru SMK. Tumbelaka, dkk. (2021), melaporkan bahwa WLB memberikan kontribusi nyata terhadap kepuasan kerja guru, bahkan melebihi pengaruh lingkungan kerja. Selain itu, penelitian oleh Anggraeni & Mulyana (2021) memperlihatkan bahwa guru tetap mampu mempertahankan kepuasan kerja meskipun dalam kondisi sulit seperti masa pandemi, selama mereka dapat menyeimbangkan peran profesional dan peran personal.

Data partisipan pada penelitian ini, diketahui bahwa mayoritas responden adalah guru perempuan (59,57%) dan sebagian besar di antaranya telah menikah. Peran ganda ini berpotensi memunculkan konflik dalam hal alokasi waktu dan energi. Penelitian oleh Sari (2020) menunjukkan bahwa guru perempuan yang telah menikah lebih rentan mengalami kesulitan untuk mengatur WLB, akibat banyaknya tuntutan yang harus dipenuhi setelah menyelesaikan tanggung jawab profesional di sekolah.

Gambaran keseluruhan dari hasil studi mengindikasikan bahwa guru di SMP Negeri 1 Ngronggot, secara umum telah menunjukkan tingkat WLB dan kepuasan kerja yang baik. Mereka mempunyai keseimbangan hidup yang mencerminkan kemampuan mengelola peran sebagai pengajar dan pribadi secara selaras. Hal ini terlihat dari perilaku seperti menyelesaikan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, hadir secara penuh dalam interaksi sosial di sekolah, serta tetap memiliki waktu dan energi untuk keluarga.

Berdasarkan hasil analisis, nilai korelasi yang diperoleh 0,407 jika dikuadratkan menghasilkan nilai determinasi  $R^2 = 0,1657$  atau 16,57%. Ini menunjukkan sekitar 16,57% dari variasi kepuasan kerja pada guru dapat dijelaskan melalui variabel WLB, selebihnya bergantung pada faktor yang lain

## **Kesimpulan**

Hasil studi ini memperlihatkan adanya hubungan positif dan signifikan antara WLB dan kepuasan kerja pada tenaga pendidik SMP Negeri 1 Ngronggot, Kabupaten Nganjuk. Ini berarti semakin baik WLB seorang guru, semakin meningkat pula kepuasan kerja yang mereka dapat. Temuan ini didukung oleh  $r=0,407$  dengan signifikansi  $p=0,005$ , mengindikasikan adanya hubungan yang bermakna secara statistik.

Dengan kata lain, semakin meningkat kualitas WLB yang dialami oleh guru, semakin besar tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Guru yang mampu menyelaraskan aspek personal dan profesional cenderung merasakan stabilitas emosional, peningkatan konsentrasi saat mengajar, dan pengurangan beban kerja yang berlebihan. Hal ini berdampak positif pada perasaan puas terhadap profesi yang dijalani, serta meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap tugas-tugas profesional di sekolah.

Data empiris menunjukkan WLB dan kepuasan kerja tinggi, yang mengindikasikan bahwa secara umum guru-guru di SMP Negeri 1 Ngronggot berada dalam kondisi psikososial yang sehat. Meskipun demikian, nilai determinasi yang hanya sebesar 16,57% mengindikasikan bahwa WLB bukanlah satu-satunya aspek

yang memengaruhi kepuasan kerja. Namun, WLB dalam penelitian ini tetap terbukti menjadi salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan, khususnya dalam mendukung kesejahteraan kerja guru, menjaga stabilitas emosi, dan meningkatkan efektivitas kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat bukti empiris mengenai pentingnya WLB terhadap kepuasan kerja guru. Studi selanjutnya dapat melakukan kajian lanjutan dengan metode yang lebih luas atau pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman guru secara mendalam dalam menjaga WLB. Selain itu, studi mendatang juga dapat dilakukan dengan cakupan wilayah atau jenjang pendidikan yang berbeda untuk memperkaya pemahaman mengenai konteks kerja guru.

## Referensi

- Alianto, A., & Anindita, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Universitas Esa Unggul*, 1(1), 1–18.
- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMA Negeri 12 Surabaya di Masa Pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(02), 105–114.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- 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>
- Krisentia, E., Anden, T. E., & Panjaitan, O. W. O. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 165–175. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8144>
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.23887/iji.v3i2.44517>
- Kusuma, S. N., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2025). Gender dan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator dalam Hubungan Work Life Balance dan Kinerja Karyawan. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 5(2), 131–144. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/17721%0Ahttps://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/17721/12418>
- Lester, P. E. (1987). Development and Factor Analysis of the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ). *Educational and Psychological Measurement*, 47, 223–233. <https://doi.org/10.1177/0013164487471031>
- Lin, L., Parker, K., & Horowitz, J. M. (2024). *Teachers' Job Satisfaction*. Pew Research

- Center. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2024/04/04/teachers-job-satisfaction/>
- Lolita, C., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMK X Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 62–73. [http://files/21286/2022\\_lolita-mulyana\\_hubungan antara work life.pdf](http://files/21286/2022_lolita-mulyana_hubungan_antara_work_life.pdf)
- Maharani, R. T., Matulesy, A., & Rini, R. A. P. (2020). Kebersyukuran, Dukungan Sosial dan Work Life Balance pada Asisten Apoteker Wanita. *Jurnal Fenomena*, 29(1), 19–26. <https://doi.org/10.30996/fn.v29i1.3440>
- Nua, F. (2022). *Indeks Kepuasan Pemangku Kepentingan Kemendikbud-Ristek Capai 85,9 di 2022*. Media Indonesia. <https://mediaindonesia.com/humaniora/547413/indeks-kepuasan-pemangku-kepentingan-kemendikbud-ristek-capai-859-di-2022>
- 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>
- Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
- Rasyid, A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita Di SMAN 3 Kediri. *Jurnal Otonomi*, 20(1), 137–142.
- Sherli, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Mis Piladang. *Sabilarrasyad: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pendidikan*, 7(1), 10–15. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad>
- Tukan, A. G. (2024). *Mencari Keseimbangan Antara Beban Administrasi dan Tugas Mulia Guru*. Kompasiana. [https://www.kompasiana.com/agustinus98698/66972cc0ed641549ab560642/mencari-keseimbangan-antara-beban-administrasi-dan-tugas-mulia-guru?page=2&page\\_images=1](https://www.kompasiana.com/agustinus98698/66972cc0ed641549ab560642/mencari-keseimbangan-antara-beban-administrasi-dan-tugas-mulia-guru?page=2&page_images=1)
- Tumbelaka, D. O., Taroreh, R. N., & Sumarauw, J. S. B. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi oleh Budaya Organisasi pada Guru SMA Negeri 1 Halmahera Selatan. *Jurnal EMBA*, 9(2), 189–200.