

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)

Erliana Krisentia^{1*}, Trecey E Anden², Olivia Winda Ony Panjaitan³

^{1,2,3} Management Department, Faculty of Economics Business, Universitas Palangka Raya, Indonesia
e-mail: erlianakrisentia1303@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources of qualified teachers will improve the achievement of educational goals. This study aims to provide an empirical explanation of the effect of work-life balance on job satisfaction with work motivation as a moderating variable at SMA Negeri 4 Palangka Raya teachers. This research method is using a quantitative approach. The location of this research is the teacher of SMA Negeri 4 Palangkaraya, the sample collection used is purposive sampling totaling 48 married teachers. The data collected were analyzed using the Partial Least Square (PLS) approach, the software version 3.3.9 used.

The results of the study show that Work-Life Balance (X) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y) with the Original Sample Estimate value in a positive direction of 0.471 and a t-statistic of 5.769 and after interacting with the Work Motivation variable (M) there is a relationship between Work- Life Balance (X) on Job Satisfaction (Y) with Original Sample Estimate value in positive direction 0.334 and t-statistic 3.534. This means that work motivation is able to moderate or strengthen the relationship between the effect of work-life balance on job satisfaction.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, Work Motivation

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia guru yang berkualitas akan meningkatkan pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan secara empiris tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya. Metode penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini pada guru SMA Negeri 4 palangka raya. Pengumpulan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* berjumlah 48 guru yang sudah menikah. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS), software yang digunakan versi 3.3.9.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai *Original Sample Estimate* arah positif 0,471 dan t-statistic 5,769 dan setelah di interaksi dengan variabel Motivasi Kerja (M) ada hubungan antara *Work-Life Balance* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai *Original Sample Estimate* arah positif 0,334 dan t-statistic 3,534. Artinya bahwa motivasi kerja mampu memoderasi atau memperkuat hubungan pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi dimana sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam pencapaian visi dan misi di dalam suatu organisasi.

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. Menurut (Chen et al., 2020) Guru merupakan sumber daya dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengajar dan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari sistem sekolah.

Namun, pekerjaan guru semakin menuntut dalam menghadapi dampak dari situasi pandemi ini, adanya perubahan kegiatan belajar mengajar yang biasanya dilakukan dengan metode tatap muka, dengan adanya kebijakan dari pemerintah untuk mendukung upaya pencegahan virus *covid-19* yang membuat kegiatan belajar dilakukan dengan daring atau pembelajaran *online* di beberapa sekolah. Salah satu yang dihadapi guru adalah *Work-From Home* dimana *Work-From Home* banyak memicu tantangan dan persoalan yang dihadapi guru yaitu pembelajaran online, dimana pembelajaran online bukan suatu hal yang biasa, melainkan suatu fenomena baru, sehingga guru harus mampu beradaptasi atau menyesuaikan dirinya.

Pembelajaran *online* atau daring adalah konsep yang relatif baru di negara berkembang seperti di Indonesia. Dimasa pandemi ini mengharuskan guru untuk bekerja secara *online* atau *Work From Home* dan guru harus mampu beradaptasi menggunakan teknologi untuk keberhasilan pelaksanaan pengajaran *online* (Joshi et al., 2020). Sebuah studi yang dilakukan di antara sekolah dasar guru sekolah di Indonesia pada masa pandemi mengidentifikasi ada beberapa tantangan yang dihadapi selama pengajaran *online* yaitu: Hambatan teknologi, kebutuhan untuk memiliki ponsel atau komunikasi dengan akses internet, gangguan dari anggota keluarga selama pengajaran *online*, kesulitan dalam menjaga konsentrasi, sehingga guru merasa bahwa tugas pekerjaan semakin berat serta tekanan kerja yang semakin meningkat dan kemampuan yang dimiliki guru tidak cukup untuk menyelesaikan masalah tersebut, sehingga seiring waktu, guru rentan terhadap insomnia, lekas marah, kelelahan, dan emosi negatif lainnya, yang mengakibatkan berbagai tingkat kelelahan kerja yang membuat mereka tidak puas dengan pekerjaannya (Chen et al., 2020 ; Silva et al., 2021).

Menurut (Uma, 2010) mengidentifikasi kepuasan terhadap pekerjaan merupakan sebagai bagian dari kepuasan hidup yang hanya dapat terjadi jika karyawan dapat menciptakan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Penelitian (Fatima et al., 2012) menjelaskan masalah keseimbangan kehidupan kerja menghabiskan waktu baik dengan anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk dapat bersantai demi kesejahteraan emosional dan kesehatan, memiliki komunikasi yang baik dan dukungan dari sesama rekan kerja, dan merasa puas dengan beban kerja. Guru yang bekerja dari rumah

mempunyai dampak secara positif dan negatif. Secara positif guru akan memiliki kualitas dan kuantitas waktu Bersama keluarga, tetapi dampak negatifnya menimbulkan konflik dimana tanggung jawab yang dihadapi guru semakin berat terkhususnya pada guru yang sudah menikah atau berkeluarga karena semuanya harus diselesaikan pada waktu yang bersamaan.

Tantangan *work-life balance* pada guru adalah yang sudah berkeluarga dan sudah memiliki anak yang harus memberikan pembelajaran *online* kepada peserta didik pada waktu yang bersamaan, dimana peran mereka sebagai orang tua harus membimbing anak mereka yang masih sekolah, mengurus anak mereka yang masih kecil, dan mengurus rumah dan keluarganya dan merasakan banyak sekali gangguan yang dirasakan yaitu gangguan dari lingkungan sekitar serta gangguan dari anggota keluarga sehingga sulitnya menjaga konsentrasi pada saat mengajar maupun bekerja sehingga hal tersebut menyebabkan beratnya pekerjaan yang harus diselesaikan dan sulitnya menyeimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan dan merasa terganggu yang membuat turun nya kepuasan kerja.

Adapun permasalahan mengenai kepuasan kerja guru merasa tidak puas terhadap pekerjaannya karena mengurangi interaksi bertemu guru dengan rekan kerja, peserta didik dan lingkungan sekolah, disisi lain juga sistem pembelajaran online menyebabkan kondisi kerja guru semakin menantang akibat dari situasi pandemic, yang mengharuskan guru harus mampu mengoperasikan teknologi agar proses mengajar dapat berjalan dengan baik. Selain *work-life balance* dan kepuasan kerja, bahwa motivasi kerja juga merupakan factor hal yang sangat penting, dimana guru yang termotivasi mampu melakukan berbagai misi dan merespon tugas-tugas dengan baik. Dalam penelitian sebelumnya (Ganapathi, 2016) ; (Maeran et al., 2013) ; (Saeed & Farooqi, 2014) bahwa ada pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Meskipun penelitian sebelumnya menyatakan ada pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja namun efek moderasi dari motivasi kerja relative jarang tersentuh pada guru.

2. Tinjauan Pustaka

Work-Life Balance

Work-life balance adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan merasa nyaman terhadap pekerjaan (Daipuria dan Kakar, 2013). Menurut (Greenhaus et al., 2003) *work-life balance* adalah tentang melibatkan seseorang dalam peran yang berbeda yang memberikan tingkat komitmen, waktu, dan perhatian. Pandangan lain dari *work-life balance* berfokus pada pengurangan konflik antara peran pekerjaan dan non-pekerjaan.

Kepuasan Kerja

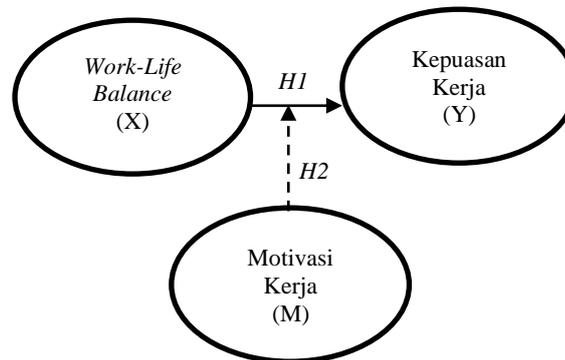
Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan yang disebabkan oleh penilaian pribadi terhadap kondisi kerja dan pengalaman kerja individu dalam organisasi (Lee, Ok, & Hwang, 2016). Menurut (Robbins & Judge, 2013) dalam (Kadir et al., 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan yang menggambarkan perasaan

positif tentang pekerjaan mereka yang dihasilkan dari karakteristik evaluasi. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif.

Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah sekelompok masalah yang mempengaruhi sifat perilaku individu, kekuatan dan kegigihan perilaku. (Rani and Kumar-Lenka, 2012) Menurut (Grujičić, Jovičić-Bata & Novaković, 2018) menjelaskan bahwa Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses memulai aktivitas manusia dan individu yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

Kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka konseptual
penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode survei, dan merupakan penelitian *explanatory research* yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Sampel ditetapkan sebanyak 48 Guru Tetap di SMA Negeri 4 Palangka Raya dengan pengambilan teknik *Purposive Sampling* berdasarkan kriteria yang telah ditentukan peneliti yaitu yang sudah berkeluarga. Pengolahan data dianalisis dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*, software yang digunakan versi 3.3.9.

Skala yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* berasal dari 4 dimensi (Fisher, 2009). Motivasi kerja diukur menggunakan Teori Maslow, dan kepuasan kerja diukur menggunakan Teori (Robbins, 2003:103) dalam (Indrasari, 2017:44). Skala likert 4 (empat) poin yang digunakan dari 1 = sangat tidak setuju sampai 4 = sangat setuju.

4. Hasil penelitian

4.1 Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner yang didapat menunjukkan bahwa terdapat kuesioner yang kembali sebanyak 41 kuesioner. Kuesioner rusak dan tidak lengkap adalah sebanyak 7 kuesioner, sehingga kuesioner tersebut tidak dapat dipakai untuk menjadi data penelitian. Kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 41 kuesioner yang nantinya digunakan sebagai data penelitian. Adapun karakteristik responden diperinci menurut jenis kelamin, usia, status, tingkat Pendidikan dan lama bekerja yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1. Jenis Kelamin	a. Perempuan	30	73,17
	b. Laki-laki	11	26,83
	Jumlah	41	100
2. Umur	a. <25 Tahun	1	2,44
	b. 25-30 Tahun	3	7,32
	c. 30-35 Tahun	3	7,32
	d. 35-40 Tahun	8	19,51
	e. >40 Tahun	26	63,41
	Jumlah	41	100
3. Status	a. Menikah	41	100
	b. Belum Menikah	0	
	Jumlah	41	100
4. Memiliki Anak	a. Ya	41	100
	b. Tidak	0	
	Jumlah	41	100
5. Pendidikan Terakhir	a. SMA/SMK	0	0
	b. S1	37	90,24
	c. S2	4	9,76
	d. D1-D3	0	0
	Jumlah	41	100
6. Lama Bekerja	a. <1 Tahun	0	0
	b. 1-3 Tahun	0	0
	c. 3-5 Tahun	1	2,44
	d. 5-10 Tahun	7	17,07
	e. >10 Tahun	33	80,49
	Jumlah	41	100

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan karakteristik responden diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menyatakan bahwa responden terbanyak ialah jenis kelamin perempuan dengan 30 responden atau sebesar 73,17%. Karakteristik responden berdasarkan umur menyatakan bahwa responden terbanyak ialah >40 tahun 26 responden atau sebesar 63,41%. Karakteristik responden berdasarkan responden yang sudah menikah dan memiliki anak ialah 41 responden atau sebesar 100%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

menyatakan bahwa responden terbanyak ialah tingkat Pendidikan S1 sebanyak 37 responden atau sebesar 90,24% Dan, karakteristik responden berdasarkan masa kerja menyatakan bahwa responden terbanyak ialah masa kerja >10 tahun dengan 33 responden atau sebesar 80,49%.

4.2 Outer Model

Outer model yang baik disebut telah memenuhi *Goodness of Fit*, yakni reliabilitas dan validitas. Model pengukuran yang dimaksud ialah: 1) Nilai *Loading Factor* dengan syarat >0,7; 2) Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dengan syarat >0,5; 3) Nilai *Cronbach's Alpha* dengan syarat >0,5; 4) Nilai *Composite Reliability* dengan syarat >0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Tabel berikut menampilkan Indicator Loadings and Latent Variable Coefficient.

Tabel 2
Indicator Loadings and Latent Variable Coefficient

Item	Loading Factor		AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
	Pengujian I	Pengujian II			
WLB.1	0,660	-	0,584	0,945	0,951
WLB.2	0,752	0,772			
WLB.3	0,732	0,734			
WLB.4	0,832	0,835			
WLB.5	0,821	0,824			
WLB.6	0,803	0,813			
WLB.7	0,798	0,803			
WLB.8	0,810	0,795			
WLB.9	0,694	-			
WLB.10	0,771	0,747			
WLB.11	0,660	-			
WLB.12	0,734	0,715			
WLB.13	0,753	0,750			
WLB.14	0,713	0,719			
WLB.15	0,718	0,720			
WLB.16	0,740	0,738			
WLB.17	0,695	0,716			
MK.1	0,686	0,709	0,634	0,884	0,912
MK.2	0,565	-			
MK.3	0,794	0,824			
MK.4	0,656	-			
MK.5	0,817	0,849			
MK.6	0,681	-			
MK.7	0,775	0,737			
MK.8	0,612	-			
MK.9	0,749	0,797			
MK.10	0,808	0,851			
MK.11	0,621	-			

KK.1	0,729	0,726	0,618	0,912	0,928
KK.2	0,758	0,759			
KK.3	0,848	0,847			
KK.4	0,801	0,801			
KK.5	0,830	0,831			
KK.6	0,720	0,718			
KK.7	0,773	0,775			
KK.8	0,821	0,822			

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 1 untuk *loading factor* saat pengujian I ada beberapa item indikator yang harus dihilangkan karena tidak memenuhi syarat, sehingga item intensitas/indikator yang dihilangkan yaitu WLB1, WLB9, WLB11, MK2, MK4, MK6, MK8, dan MK11. Berdasarkan nilai *outer loading* yang disajikan tersebut setelah dilakukan pengujian ke II atau pengujian kembali, nilai *loading factor* untuk setiap indikator variabel *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja *loading factor* sudah memenuhi syarat dan dinyatakan valid. Besaran nilai AVE dari tiga variabel penelitian, masing-masing lebih besar daripada 0,5. Untuk besaran nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* dari tiga variabel penelitian semuanya lebih besar daripada 0,5, bahkan ketiga variabel berada di atas 0,8. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel.

4.4 Inner Model

Inner model adalah hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya. Ada beberapa ukuran dalam inner model, antara lain R-square. Berikut nilai R Square yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan PLS, sebagai berikut:

Tabel 3 Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0,470

Tabel 2 menunjukkan nilai R-square kepuasan kerja sebesar 0,470. Nilai R-square tersebut menunjukkan bahwa 47% variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh *work-life balance* (X), motivasi kerja (M). Sedangkan, sisanya 53% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

4.4 Uji Hipotesis

Penelitian ini memiliki 41 sampel dengan taraf signifikan 0,05 atau 5% sehingga nilai t-tabel yang digunakan adalah 1,682. Untuk mengetahui apakah variabel bebas tersebut signifikan atau tidak. Maka nilai t-statistik harus lebih besar dari t-tabel dan taraf signifikannya harus dibawah 0,005 (*p-values* 0,05)

Tabel 4. Uji Hipotesis

	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>STDEV (Standar Deviasi)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>	Kategori
Efek Moderasi 1 - > Kepuasan Kerja_ (Y)	0,334	0,342	0,095	3,534	0,000	Diterima
Motivasi Kerja_(M) -> Kepuasan Kerja_(Y)	0,451	0,461	0,115	3,930	0,000	Diterima
Work-Life Balance_(X) -> Kepuasan Kerja_(Y)	0,471	0,496	0,082	5,769	0,000	Diterima

Sumber: data diolah 2022

5. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis *original sample estimate* positif dengan nilai 0,471, sedangkan nilai P-Value 0,000 = <0,05 dan t-statistik 5,336, sebagai indikasi pengaruh keduanya searah, dan cukup kuat (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* pada guru maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru, demikian sebaliknya. Kepuasan kerja yang diukur dengan pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, imbalan yang adil dan rekan kerja yang mendukung. Berdasarkan penilaian kepuasan kerja guru digambarkan dengan kondisi kerja yang menyenangkan dan merasa nyaman terhadap pekerjaannya yang disebabkan oleh penilaian pribadi terhadap kondisi kerja individu dalam organisasi yang dimana ketika *work-life balance* mereka terpenuhi mampu menyeimbangi antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi maka kepuasan kerja pada guru telah dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan performa kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Alfatimah et al., 2021) ; (Omar et al., 2021), dan (Maeran et al., 2013) yang menyebutkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja setelah diinteraksi variabel motivasi kerja. Hasil analisis *original sample estimate* positif dengan nilai 0,334, sedangkan nilai P-Value 0,000 = <0,05 dan t-statistik 3,626. Artinya, motivasi kerja bersifat memperkuat hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya. Karena terdapat peningkatan kepuasan kerja setelah diinteraksi motivasi kerja. Jika interaksi antara *work-life balance* dan motivasi kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja guru akan meningkat. Semakin baik motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi akan mendorong untuk memberikan apresiasi yang sesuai terhadap pekerjaannya, yang akan membuat pegawai merasa nyaman dalam

melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sejalan dalam penelitian (Omar et al., 2021) meskipun penelitian sebelumnya menyatakan ada efek positif dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, tetapi efek moderasi dari motivasi kerja masih belum tersentuh pada guru. Sehingga hipotesis diterima bahwa motivasi kerja mampu memperkuat hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja guru.

6. Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 4 Palangka Raya.
2. Motivasi kerja mampu memoderasi atau memperkuat hubungan pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 4 Palangka Raya.

6.2 Saran

Bagi guru di SMA Negeri 4 Palangka Raya membentuk forum sehingga dapat menyalurkan aspirasi dengan cara yang lebih strategik mengenai permasalahan atau kendala yang terjadi pada profesi guru. hal ini diharapkan dapat mengubah kondisi guru melalui pembentukan persepsi yang positif terhadap segala aspek pada pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja agar proses mengajar dapat berjalan dengan baik.

Diharapkan penelitian ini dapat penambah wawasan untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam tentang *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai pemoderasi sehingga penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda yang memiliki jam kerja yang tidak menentu agar dapat lebih banyak mengkaji.

Peneliti berharap bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti pada subjek yang sama dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian pada gender perempuan agar hasil penelitian dapat lebih baik dan konkret mengenai *work-life balance*.

REFERENSI

- Alfatihah, I., Nugroho, A. S., Haessel, E., & Maharani, A. (2021). The Influence of Work-Life Balance with Work Motivation as Mediating Factor on Job Satisfaction A Prediction toward Transition to New Normal Situation. *Management*, 6(01).
- Chen, H., Liu, F., Pang, L., Liu, F., Fang, T., Wen, Y., ... & Gu, X. (2020). Are You Tired Of Working Amid The Pandemic? The Role Of Professional Identity And Job Satisfaction Against Job Burnout. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(24), 9188. doi:10.3390/ijerph17249188
- Daipuria, P., & Kakar, D. (2013). Work-life balance for working parents: Perspectives and strategies. *Journal of strategic human resource management*, 2(1), 45.

- Fatima, N., & Sahibzada, S. A. (2012). An Empirical Analysis Of Factors Affecting Work Life Balance Among University Teachers: The Case Of Pakistan. *Journal Of International Academic Research*, 12(1), 16-29.
- 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. doi:10.1037/a0016737
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125-135. doi:10.31311/JECO.V4I1.354
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. BP Undip. Semarang.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2000). Perilaku keorganisasian. Yogyakarta: Bpfe.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531. doi:10.1016/s0001-8791(02)00042-8
- Grujičić, M., Jovičić-Bata, J., & Novaković, B. (2018). Motivation and job satisfaction of healthcare professionals in urban and rural areas in the autonomous province of Vojvodina, Serbia. *Medicinski preglad*, 71(1-2), 33-41.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.
- Joshi, A., Vinay, M., & Bhaskar, P. (2020). Impact Of Coronavirus Pandemic On The Indian Education Sector: Perspectives Of Teachers On Online Teaching And Assessments. *Interactive Technology And Smart Education*. doi:10.1108/ITSE-06-2020-0087
- Kadir, A. R., Kamariah, N., & Saleh, A. (2017). The Effect Of Role Stress, Job Satisfaction, Self-Efficacy And Nurses' Adaptability On Service Quality In Public Hospitals Of Wajo. *International Journal Of Quality And Service Sciences*. 9(2), IJQSS-10-2016-0074-. doi:10.1108/IJQSS-10-2016-0074
- Lee, J., Ok, C., & Hwang, J. (2016). An emotional labor perspective on the relationship between customer orientation and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 139-150.
- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18(1).
- Omar, W. M. W., Zaid, D. D. M., Mohamad, N. H., & Ismail, Z. (2021). Conceptualizing The Impact Of Work-Life Balance On Job Satisfaction-Can The Issues Be Resolved Among Nurses?. *Journal Of Emerging Economies And Islamic Research*, 9(1), 1-15. doi:10.24191/JEEIR.V9I1.9763
- Rani, R. and Kumar-Lenka, S. (2012). “Motivation and Work Motivation: Concepts, Theories and Researches”, *International Journal of Research in IT and Management*, Vol. 8 No. 2, pp. 14-22.
- Saeed, K., & Farooqi, Y. A. (2014). Examining The Relationship Between Work Life Balance, Job Stress And Job Satisfaction Among University Teachers (A Case Of University Of Gujrat). *International Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 5(6), 9-15.
- Silva, R. R. V., Barbosa, R. E. C., Silva, N. S. S., Pinho, L. D., Ferreira, T. B., Moreira, B. B., ... & Haikal, D. S. A. (2021). Covid-19 Pandemic: Dissatisfaction With Work Among

Teachers In The State Of Minas Gerais, Brazil. *Ciencia & Saude Coletiva*, 26, 6117-6128. doi:10.1590/1413-812320212612.10622021

Uma, S. (2010). A study on the relationship between worklife balance and job satisfaction. Rajagiri: Rajagiri College of University Science.