



Pengaruh Beban Kerja, *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB

Andi Nirmala Putri^{1*}, Djoko Suprayetno¹, Mukmin Suryatni¹

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Mataram, Indonesia.

Article Info

Received: January 27, 2025

Revised: March 28, 2025

Accepted: April 28, 2025

Published: April 30, 2025

Corresponding Author:

Andi Nirmala Putri

nirmalaandi359@gmail.com

DOI: [10.29303/alexandria.v6i1.944](https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.944)

© 2025 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



Abstract: This research aims to analyze the influence of Workload, Self Efficacy and Work Life Balance on Job Satisfaction. The type of research used in this research is associative, namely with a quantitative approach. The data collection method uses a sample with a population of 86 respondents. The data analysis used is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, t test, f test and determinant coefficient test. The data analysis technique in this research is the SPSS version 29 program application. The results of this research show the results of statistical analysis, namely: 1) Workload (X1) has a negative and significant effect on Job Satisfaction (Y), 2) Self Efficacy (X2) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y), 3) Work Life Balance (X3) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y). So it can be concluded that the lower the workload given, the higher the job satisfaction of employees of the Regional Human Resources Development Agency of NTB Province, then the higher the employee's self-efficacy and good work life balance, the greater the job satisfaction of employees of the Regional Human Resources Development Agency of NTB Province.

Keywords: Workload, Self Efficacy, Work Life Balance, Job Satisfaction.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Self Efficacy dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan sampel dengan jumlah populasi sebanyak 86 responden. Adapun analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinan. Teknik analisis data pada penelitian ini aplikasi program SPSS versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil analisis statistik yaitu: 1) Beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), 2) Self Efficacy (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), 3) Work Life Balance (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sehingga disimpulkan bahwa semakin rendah Beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB, selanjutnya semakin tinggi self efficacy pegawai dan work life balance yang baik maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB.

Kata Kunci: Beban Kerja, Self Efficacy, Work Life Balance, Kepuasan Kerja.

How to Cite:

Nirmala Putri, A., Suprayetno, D., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Self Efficacy dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 6(1), 107-112. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.944>

Pendahuluan

Salah satu aspek yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi adalah pengukuran kepuasan kerja pegawai. Suatu organisasi perlu memastikan tingkat kepuasan kerja pegawai, hal ini merupakan salah satu persyaratan utama untuk meningkatkan produktivitas, daya tangkap dan kualitas. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan agar menjadi lebih efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Potensi-potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya, maka dari itu perusahaan harus menjaga dan memperhatikan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Tewel et al., (2019) kepuasan kerja ialah perasaan positif terkait pekerjaan yang merupakan hasil dari pada evaluasi karakteristiknya, yang mana apabila seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, begitupun sebaliknya seseorang yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Adapun menurut Ganyang (2018) kepuasan kerja ialah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, seperti perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, dimana karyawan yang dapat merasa senang dengan pekerjaannya akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan sebaik baiknya.

Menurut Herzberg's two factors theory dalam Tan (2013) ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor motivasi (motivation factor) adalah faktor intrinsik yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti tanggung jawab, pencapaian, prestasi, pengakuan, promosi, karakteristik pekerjaan, serta pekerjaan itu sendiri, yang mana dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan self efficacy. Faktor higienis (hygiene factor) adalah faktor ekstrinsik untuk mencegah terjadinya ketidakpuasan karyawan yaitu, seperti hubungan dengan rekan kerja dan kehidupan pribadi, yang mana dalam penelitian ini yaitu work life balance.

Fenomena Kepuasan Kerja yang didapatkan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu, diketahui tingkat kehadiran pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB dalam 5 bulan terakhir menunjukkan angka yang konsisten diatas 90% yang mencerminkan tingginya tingkat kehadiran pegawai atau rendahnya tingkat absensi. Hal ini menunjukkan adanya perasaan positif terhadap pekerjaannya yang berpengaruh terhadap performa kerja pegawai.

Menurut Mahawati et al., (2021) beban kerja adalah pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun menurut Hermawan (2024) mengemukakan bahwa beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang yang harus terselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Fenomena Beban Kerja yang didapatkan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu, pencapaian target kinerja selama tiga tahun terakhir dapat dikatakan tinggi dimana hal ini menunjukkan rendahnya beban kerja pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al., (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wika- Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati dan Muazansyah (2017) menunjukkan bahwa secara signifikan dengan arah negatif tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Bandura (2017) mendefinisikan *Self Efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang berpengaruh terhadap peristiwa dalam hidup mereka. Adapun Menurut Laily dan Wahyuni (2018) self efficacy adalah pertimbangan seseorang atas kemampuannya dalam menunjukkan tindakan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehubungan dengan keyakinan yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Selanjutnya menurut Erlina (2020) efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk melakukan segala penilaian diri sendiri terhadap kompetensi yang dimiliki agar dapat berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Fenomena Self Efficacy yang didapatkan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu, pegawai selalu yakin terhadap dirinya sendiri atas segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga selalu mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2020) menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kilapong (2013) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tropika Cocoprime Manado.

Menurut Kalliath dan Brough (2008) *work life balance* yaitu pandangan individu terkait aktivitas kerja dan nonkerja mereka yang serasi dan mendorong pertumbuhan yang sesuai dengan prioritas hidup individu, yang mana artinya bahwa individu lebih suka

menghabiskan lebih banyak waktu dalam aktivitas kerja atau nonkerja. Adapun menurut Delecta (2011) mendefinisikan work life balance sebagai kemampuan individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen dalam berkeluarga, serta bertanggung jawab di non pekerjaan lainnya.

Fenomena *Work Life Balance* yang didapatkan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu, berkaitan erat dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai yang berada pada tingkat yang sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dimana pegawai mengutarakan bahwa pegawai bekerja pada hari kerja saja dengan alokasi waktu 8 jam perhari, diluar dari pada itu waktu dihabiskan untuk kehidupan pribadi seperti keluarga, hobi dan lain sebagainya. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa pegawai memiliki waktu luang yang cukup untuk melakukan pekerjaan pribadi di luar dari pada tanggung jawab pekerjaan di kantor pada hari libur.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukur dan Susanty (2022) menunjukkan bahwa Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MNC Investama Tbk pada divisi sosial media dan media manajemen. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Endeka et al., (2020) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *Work life balance* terhadap Kepuasan kerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat diajukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, *Self Efficacy* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB".

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis asosiatif. Menurut Sugiyono (2020) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan ataupun pengaruh antara dua variabel atau lebih. Lokasi penelitian ini bertempat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB yang beralamat di Jl. Pemuda No.59, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai ASN yang aktif bekerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB yang berjumlah 86 orang pegawai yang terdiri dari 6 bidang yang bekerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket, wawancara dan dokumentasi. Alat

analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 29 for Windows.

Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Instrumen

Berdasarkan uji validitas, menunjukkan bahwa nilai dari setiap item pertanyaan dalam kuesioner sudah valid dengan nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan *valid*. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel lebih besar dari standar nilai Alpha 0,60. Oleh karena itu semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrumen penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.355	.236		5.738	.001
	X1	-.170	.077	-.238	-2.216	.029
	X2	.211	.072	.304	2.946	.004
	X3	.284	.062	.386	4.614	.001

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel yang disajikan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

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

$$Y = 1.355 - 0.170X_1 + 0.211X_2 + 0.284X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) adalah 1.355. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel beban kerja, self efficacy dan work life balance sama dengan nol, maka besarnya variabel terikat (kepuasan kerja) adalah 1.355.
- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (b_1) adalah (-0,170) dengan arah negatif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel beban kerja akan mengurangi variabel kepuasan kerja sebesar (-0,170) dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variabel self efficacy (b_2) adalah 0,211 dengan arah positif. Hal ini berarti jika terjadi setiap peningkatan pada variabel self efficacy akan meningkatkan variabel kepuasan sebesar 0,211 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan.

- d. Nilai koefisien regresi variabel work life balance (b3) adalah 0,284 dengan arah positif. Hal ini berarti jika terjadi setiap peningkatan pada variabel work life balance akan meningkatkan variabel kepuasan sebesar 0,284 dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak mengalami perubahan

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

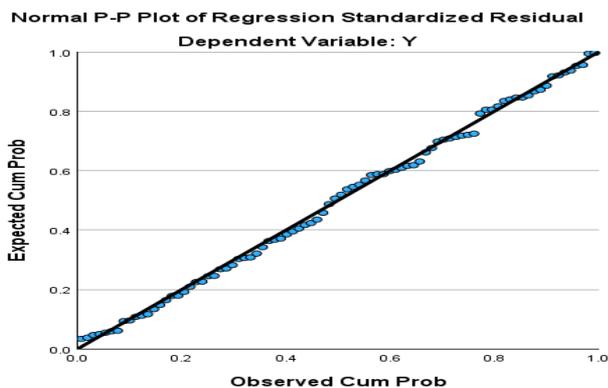
Tabel 2. Hasil Uji Normalisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		86	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.37041043	
Most Extreme Differences	Absolute	.039	
	Positive	.039	
	Negative	-.031	
Test Statistic		.039	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.989	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.986
		Upper Bound	.991

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 2 di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh yaitu sebesar 0.200. Sehingga nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari variabel penelitian yakni beban kerja, self efficacy dan work life balance diperoleh sebesar 0.200 > 0.050, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Dalam penelitian ini juga peneliti menggunakan analisis grafik dalam uji normalitas. Analisis dilakukan dengan dengan melihat grafik normal probability plot.



Gambar 1. Kurva Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 1, diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan Normal P-Plot menunjukkan data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Artinya, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal sehingga dapat melakukan uji statistic selanjutnya.

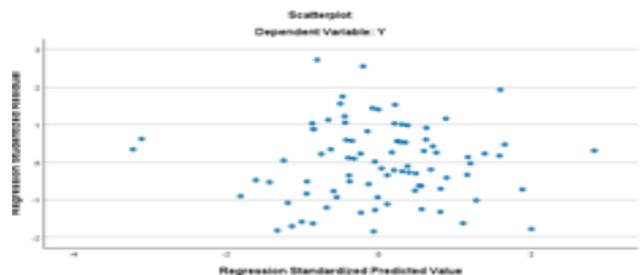
Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.369	2.706
X2	.400	2.497
X3	.609	1.641

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel independen beban kerja adalah 0.369 > 0.10 dan nilai VIF 2.706 < 10 (tidak terjadi multikolinearitas), variabel self efficacy dengan nilai tolerance 0.400 > 0.10 dan nilai VIF 2.497 < 10 (tidak terjadi multikolinearitas), variabel work life balance dengan nilai tolerance 0.609 > 0.10 dan nilai VIF 1.641 < 10 (tidak terjadi multikolinearitas). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel independen terhadap variabel dependen tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)

Berdasarkan gambar 2 di atas, bahwa hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas, karena sebaran residual membentuk penyebaran titik-titik data tidak berpola dan atau tidak bergelombang.

Uji F (Kelayakan Model)

Tabel 4. Hasil Uji F (Kelayakan Model)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel Sig.
1	Regression	13.983	3	4.661	50.945	2.72 ,001b
	Residual	7.502	82	.091		
	Total	21.485	85			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 50.945 dan nilai F tabel sebesar 2.72, serta nilai signifikansinya sebesar 0.001, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($50.945 > 2.72$) dan nilai signifikansinya dibawah 0.05 ($0.001 < 0.05$), maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa bahwa model persamaan penelitian valid, sehingga variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikatnya atau dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				t hitung	t tabel	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	1.355	.236			5.738		.001
X1	-.107	.077	-.238		-2.216	1.898	.029
X2	.211	.072	.304		2.946	1.898	.004
X3	.284	.062	.386		4.614	1.898	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Diperoleh nilai t hitung dari beban kerja (X1) sebesar (-2.216) dengan taraf signifikansi 0,029. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($-2.216 > 1,989$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0,029 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel beban kerja secara individual berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB.
- Diperoleh nilai t hitung dari variabel *self efficacy* (X2) sebesar 2.946 dengan taraf signifikansi 0,004. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($2.946 > 1,989$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0,004 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel *self efficacy* secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB.
- Diperoleh nilai t hitung dari variabel *work life balance* (X3) sebesar 4.614 dengan taraf signifikansi 0,001. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar

dibandingkan dengan nilai t tabel ($4.614 > 1,989$) dan taraf signifikansinya lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0,001 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari kriteria tersebut hipotesis diterima yang berarti variabel *work life balance* secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.638	.30247

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

- Baerdasarkan tabel 6. diatas, diperoleh angka $R = 0,807$ atau 80,7%. hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara variabel beban kerja, *self efficacy* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja.
- Nilai adjusted R square sebesar 0,638 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu beban kerja (X1), *self efficacy* (X2) dan *work life balance* (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 63,8%, sementara sisanya 36,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti yang berkaitan dengan kompensasi, mutasi, pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja, *self efficacy* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB. Artinya jika beban kerja semakin tinggi untuk pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin rendah, begitupun sebaliknya.
- Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB. Artinya jika pegawai dengan tingkat kepercayaan tinggi akan kemampuan yang dimiliki untuk dapat bertanggung jawab dalam

menylesaikan pekerjaan yang diberikan akan lebih cenderung mendapatkan keberhasilan, begitupun sebaliknya.

3. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB. Artinya jika *work life balance* seimbang antara kehidupan pribadi dengan kehidupan di tempat kerja, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi, demikian pula sebaliknya.

Daftar Pustaka

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*.
- Bandura, A. (2017). Self-efficacy in Changing Societies. In *International Conference on Ecological Vehicles and Renewable Energies*. United States of America by Cambridge University Press, New York.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal Of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5).
- Erlina, L. (2020). Efikasi Diri Guru. In *POROS ONIM: Jurnal Sosial Keagamaan* (Vol. 1, Issue 2).
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media* (pp. 1–284).
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.BumiAksara.
- Hermawan, E. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja* (pertama, Vol. 4, Issue 1). Eureka Media Aksara.
- Kilapong, S. N. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. In *Self... Jurnal EMBA* (Vol. 141).
- Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2018). *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi* (EdisiAsli). IndomediaPustaka. www.indomediapustaka.com
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JurnalEkonomidanEkonomiSyariah*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Fani, P. P. R. T., Sari, A. P., Fitriyatunur, R. A. S. Q., Sesilia, A. P., Dewi, I. M. I. K., & Bahri, S. (2021). *Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrionthos (ed.); pertama). Yauasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*.
- Sulistyowati, A., & Muazansyah, I. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout. *ProvidedbyJurnalUniversitas17Agustus1945Surabay*.
- Tan, S. K. (2013). Herzberg ' s Two-Factor Theory on Work Motivation: Does it Work for Today's Environment? *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2, 18–22.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2019). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). CV. Patra Media Grafindo Bandung.