



JBK

Jurnal Bisnis & Kewirausahaan

Volume 20 Issue 3, Year 2024

ISSN (*print*) : 0216-9843

ISSN (*online*) : 2580-5614

Homepage : <http://ojs.pnb.ac.id/index.php/JBK>

Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Balikpapan

Wiwin Pebriana¹, Didik Hadiyatno², Rahajeng Cahyaning Putri Cipto³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis/Manajemen, Universitas Balikpapan, Indonesia

¹pebrianawiwini80@gmail.com

Abstract. The Balikpapan City Population and Civil Registration Office must certainly serve the community well. The provision of good service is certainly inseparable from skilled and reliable human resources. This quantitative research aims to analyze the influence of work motivation, work discipline, and work environment on job satisfaction of employees of the Population and Civil Registration Office of Balikpapan City, using a purposive sampling technique totaling 40 employees of the Population and Civil Registration Office of Balikpapan City. Data collection in this study was done by distributing questionnaires and using SmartPLS in processing the data. The results of the study show that work motivation and work environment have a positive and significant influence on the job satisfaction of employees of the Balikpapan City Population and Civil Registration Office, while work discipline has a negative and insignificant effect on the job satisfaction of employees of the Balikpapan City Population and Civil Registration Office.

Keywords: *work motivation, work disiplin, work environment, work satisfaction*

Abstrak. Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan tentunya harus melayani masyarakat dengan baik. Pemberian pelayanan yang baik tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang terampil dan handal. Penelitian kuantitatif ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan, dengan menggunakan teknik sampling purposive yang berjumlah 40 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner dan menggunakan SmartPLS dalam mengolah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan.

Kata Kunci: *motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 40 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, dibuat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam pelayanan administrasi kependudukan. Tata kelola yang ringkas, aman, dan valid diperlukan karena data administrasi kependudukan sangat berharga dan dapat disalahgunakan (<https://peraturan.bpk.go.id/Details/108801/pp-no-40-tahun-2019>).

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan tentunya harus melayani masyarakat dengan baik. Pemberian pelayanan yang baik tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada di kantor tersebut. Dalam mewujudkan visi dan misinya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan harus didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan handal. Oleh karena itu, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pegawai yang baik akan berdampak positif pada keinginan pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Kepuasan pegawai sangat penting karena hal tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya, semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi semakin puas pula pegawai tersebut. Begitu juga sebaliknya semakin sedikit kebutuhan pegawai yang terpenuhi maka semakin tidak puas pegawai tersebut (Putri & Aldino, 2022). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Kepuasan kerja mengacu pada seberapa puas atau tidak puas seorang pekerja dengan pekerjaan mereka sebagai akibat dari berbagai faktor yang memengaruhi motivasi mereka (Erine & Juliana, 2024).

Pemberian motivasi diungkapkan oleh Adinata & Turangan (2023) bahwa memberikan motivasi yang tepat, lugas, serta jelas oleh pihak perusahaan kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk mencintai pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, motivasi yang diberikan akan mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Hal ini didukung oleh Sitopu dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian Mappamiring (2020) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja dinyatakan oleh Rahayu & Dahlia (2023) sebagai faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan dan menyebabkan mereka dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi terkait pekerjaan dan perilaku. Hal ini didukung oleh Fenanti & Nawawi (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hal ini juga bertentangan dengan hasil penelitian Ananda & Hadi (2023), yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Komariah Dik (2024), dianggap sebagai variabel yang memengaruhi kepuasan kerja. Komariah mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat yang tampak menyenangkan, aman, dan menenangkan bagi pekerja, yang pada gilirannya berdampak pada cara pekerja menjalankan tugasnya. Rasa bosan dan kejenuhan saat bekerja dapat dikurangi dengan memiliki tempat kerja yang nyaman. Sebaliknya, ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dialami karyawan dapat berdampak fatal, yaitu menurunkan motivasi mereka untuk bekerja dan menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, yang berpengaruh pada kepuasan pegawai di tempat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanti dkk (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Santoso (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Melihat hasil penelitian yang bervariasi, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan dengan metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme. Sampel penelitian berjumlah 40 responden. Metode pengumpulan sampel menggunakan *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling based on PLS (SEM-PLS)* dengan aplikasi Smart-PLS, dengan mempertimbangkan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Data responden dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan pengujian validitas melalui Construct Reliability dan Discriminant Validity.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum uji hipotesis, model harus dilakukan uji instrument dengan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan Smart-PLS. Adapun hasil uji validitas dengan menggunakan Smart-PLS, berikut ini

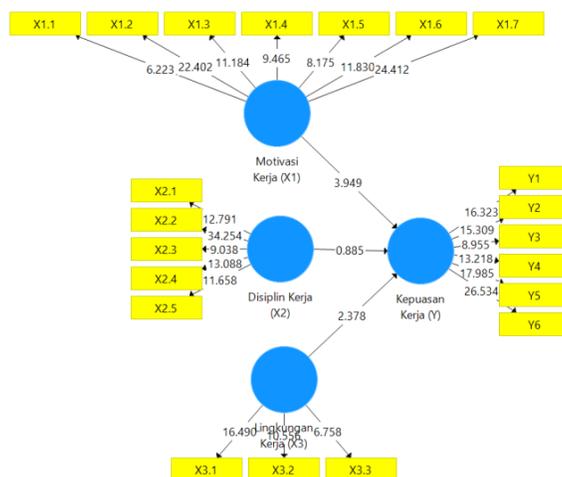
Tabel 1. Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion

Tema	Disiplin Kerja (X_2)	Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X_3)	Motivasi Kerja (X_1)
Disiplin Kerja (X_2)	0.861			
Kepuasan Kerja (Y)	0.867	0.871		
Lingkungan Kerja (X_3)	0.800	0.892	0.857	
Motivasi Kerja (X_1)	0.880	0.941	0.859	0.844

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Validitas Konvergen (*Convorgent Validity*)

Convorgent Validity pada model pengukuran refleksi dinilai melalui korelasi antara indikator dan konstruk, yang diukur dengan nilai *loading factor*. *Loading factor* > 0,70 menunjukkan validitas konvergen yang baik, sedangkan pada tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup.



Gambar 1. Loading Factor Model (Outer Model)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas konstruk dinilai melalui nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.

Tabel 2. CONSTRUCT RELIABILITY AND VALIDITY

Tema	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X ₂)	0.912	0.929	0.935	0.742
Kepuasan Kerja (Y)	0.935	0.942	0.950	0.759
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.816	0.824	0.892	0.734
Motivasi Kerja (X ₁)	0.932	0.940	0.945	0.712

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

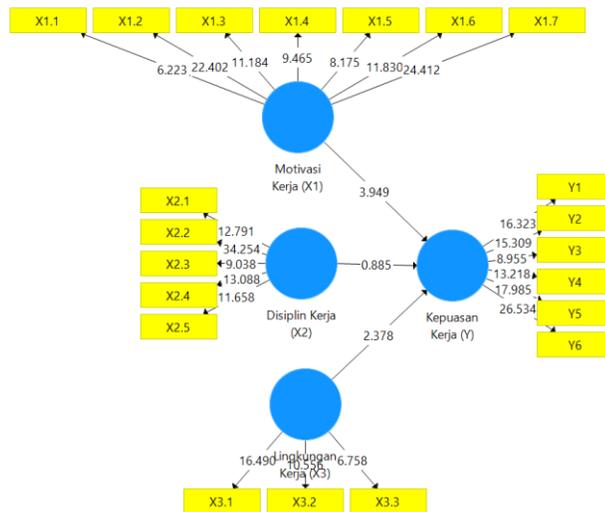
Hasil pada Tabel 2 menunjukkan nilai *composite reliability* > 0,70, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel reliabilitas baik. Nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE untuk setiap konstruk > 0,50 sehingga variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja valid atau memiliki *convergent validity* yang baik. Konstruk dengan validitas yang baik di persyaratkan AVE harus di atas 0,50. Hasil ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Ariani dik. (2023, p. 218); Ghozali (2021, p. 31)

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)

Tahap selanjutnya adalah pengujian inner model. Metode yang digunakan adalah dengan menghitung nilai *R-Square* (R²), *Effect Size* (F²), dan *Path Coefficients*.



Gambar 2. Inner Model

R-Square (R²)

Nilai R-Square mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria: 0,67 (baik), 0,33 (moderat), dan 0,19 (lemah).

Tabel 3. Nilai R-Square (R²)

Konstruk	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.915	0.908

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Tabel 3 menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,915, menandakan 90,8% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai R-Square variabel kepuasan kerja adalah baik.

Effect Size (F²)

Nilai Effect Size (F²) digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten pada model struktural. Nilai Effect Size sebesar 0,02 memiliki pengaruh yang lemah, sebesar 0,15 memiliki pengaruh yang medium dan sebesar 0,35 memiliki pengaruh yang besar.

Tabel 4. Effect S ize (F²)

Konstruk	Disiplin Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X ₃)	Motivasi Kerja (X ₁)
Disiplin Kerja (X ₂)		0.033		
Kepuasan Kerja (Y)				
Lingkungan Kerja (X ₃)		0.267		
Motivasi Kerja (X ₁)		0.641		

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh lemah pada kepuasan kerja dengan nilai F-Square sebesar 0,033, sedangkan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh besar pada kepuasan kerja dengan nilai F-Square sebesar 0,267 dan 0,641.

Model FIT

Model FIT bertujuan untuk mengetahui kecocokan model dengan suatu data. Model FIT hasil penelitian dapat ditunjukkan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Model F IT

Nilai Konstruk	Saturated Model	Est imated Model
SRMR	0.077	0.077
d_ ULS	1.383	1.383
d_ G	2.973	2.973
Ch i-Square	429.761	429.761
NFI	0.646	0.646

Sumber: Data Pr imer Diolah (2024)

Analisis kesesuaian model (Model FIT) dilakukan dengan mengukur nilai Standardized Root Mean Square (SRMR) dan Normal Fit Index (NFI), dengan kriteria SRMR > 0,08 dan NFI > 0,90, seperti terlihat pada Tabel 5. Tabel 5 menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,077, menandakan nilai SRMR tidak memenuhi kriteria nilai SRMR > 0,08 dikatakan tidak marginal. Sedangkan nilai NFI sebesar 0,646 menandakan berada di bawah kriteria NFI > 0,90 dikatakan kurang fit.

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian ini membandingkan $t_{statistik}$ dengan t_{tabel} dengan kriteria nilai p -value, signifikansi 5% atau 0,05 dan kriteria nilai $t_{statistik} >$ nilai t_{tabel} 1,96. Serta menggunakan *Path Coefficients* pada model inner.

Tabel 6. Nilai Pengujian *Path Coefficients*

Tema	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X_2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.113	0.885	0.376
Lingkungan Kerja (X_3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.299	2.378	0.018
Motivasi Kerja (X_1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.585	3.949	0.000

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan

Pengujian ini menghasilkan nilai p -value sebesar 0.000 atau $<$ 0,05, serta nilai t -statistik sebesar 3.949 (t -statistik $>$ t -tabel 1,960). Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), yang berarti hipotesis pertama dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Adinata dan Turangan (2023), yang menyatakan bahwa pemberian motivasi yang tepat, lugas, dan jelas harus diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan. Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk mencintai pekerjaan yang dilakukan, dengan kata lain, motivasi yang diberikan akan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang mereka jalani. Penelitian ini juga didukung oleh Sitepu dkk. (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan

Pengujian ini menghasilkan nilai p -value sebesar 0,376 atau $>$ 0,05, serta nilai t -statistik sebesar 0,885 (t -statistik $<$ t -tabel 1,96). Hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, meskipun disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai maupun karyawan. Namun, dalam kondisi penelitian ini, hasilnya berbeda. Penelitian ini didukung oleh Ananda & Hadi (2023), yang juga menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan

Pengujian ini menghasilkan nilai p -value sebesar 0,018, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t statistik sebesar 2,378 (t statistik $>$ t tabel 1,96). Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan

demikian, hipotesis ketiga dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Komariah dkk. (2024), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan menentramkan bagi pekerja dapat berdampak positif pada cara pekerja melaksanakan tugas mereka. Rasa bosan dan kejenuhan saat bekerja dapat dikurangi dengan memiliki tempat kerja yang nyaman. Sebaliknya, ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berakibat fatal, yaitu menurunnya motivasi karyawan untuk bekerja dan menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, yang akhirnya memengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Susanti dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan, penulis menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari simpulan tersebut, penulis memberikan saran kepada para pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja yang dimaksud berkaitan dengan kehadiran di tempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta kesediaan mengikuti pelatihan atau program pengembangan diri dan karier. Hal ini dapat membantu pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan kepuasan kerja mereka. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja tetap sangat penting dalam mencapai tujuan individu maupun instansi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Balikpapan perlu melakukan evaluasi kinerja dengan lebih memperhatikan disiplin kerja pegawai. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta mendorong penghargaan antarpegawai. Hal ini juga akan berpengaruh positif terhadap kepuasan masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, C. M., & Turangan, A. J. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-10.
- Ananda, S., & Hadi, Kholidi, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(5), 345-360.
- Balikpapan, C. (2016). Disdukcapil Kota Balikpapan. <https://capil.balikpapan.go.id/disdukcapil/>
- Erine, O., & Juliana, A. (2024). Kepuasan kerja: Gambaran umum dan analisis bibliometrik. *Journal for Management Student (JFMS)*, 4(1), 55-70.
- Fenianti, & Nawawi, T. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 222-235.
- Komariah, S., Kristanto, Y., & Taryanto. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1). <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376/1040>
- Mappamiring. (2020). Motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 45-58.

- Pemerintah, P. (2019). Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/108801/pp-no-40-tahun-2019>
- Pradana, A. R., & Santoso, B. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 111-120. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jesya*, 6(1), 85-100. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Sitepu, G., Simatupang, T. L. S., & Sembiring, V. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Politeknik Kesehatan Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 12(1), 15-30.
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mega Finance Cabang Jember. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Informatika*, 5(1), 75-90.