

PENGARUH WORKLOAD, WORK MOTIVATION DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION PADA GURU SMK DI JAKARTA PUSAT

Tia Novitasari¹, Widya Parimita², Christian Wiradendi Wolor³

Universitas Negeri Jakarta

Email: tianovitasari2311@gmail.com¹, widya_parimita@unj.ac.id², christianwiradendi@unj.ac.id³

Abstract

The study aims to determine the effect of workload, work motivation and work engagement on job satisfaction at vocational school teachers in the Central Jakarta. The population in this study amounted to 159 respondents and the sample criteria in this study are teachers who are active, have the status non-civil servants and teach at the vocational school (Vocational High School) both public and private located in Central Jakarta. This study uses quantitative approach using non probability sampling techniques and purposive sampling methods. The number of samples used in this study as many 132 respondents who have a minimum of one year of teaching. This study uses SEM (Structural Equation Modeling) data analysis model by using SmartPLS version 4.0.9.2. The results found in this study indicate that there is a negative and significant influence between variables workload on job satisfaction, then work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction and work engagement has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Teachers, workload, work motivation, work engagement, job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh *workload*, *work motivation* dan *work engagement* terhadap *job satisfaction* pada guru SMK di wilayah Jakarta Pusat. Populasi pada penelitian ini berjumlah 159 responden dan yang menjadi kriteria sampel dalam penelitian adalah guru-guru yang aktif, memiliki status non PNS serta mengajar pada tingkat SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) baik negeri maupun swasta yang berada di wilayah Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *non probability* sampling dan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 132 responden yang memiliki minimal mengajar satu tahun. Penelitian ini menggunakan model analisis data SEM (*Structural Equation Modeling*) yakni dengan menggunakan program SmartPLS versi 4.0.9.2. Hasil yang ditemukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negative dan signifikan antara variabel *workload* terhadap *job satisfaction*, selanjutnya *work motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* serta *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Kata kunci: Guru, beban kerja, motivasi kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pada era global saat ini semakin banyak persaingan antar organisasi terutama dalam sumber daya manusia baik pada perusahaan maupun sekolah. Karena SDM menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu faktor pengaruh produktivitas kerja adalah *job satisfaction* (Pitasari and Perdhana 2018). Dalam survei jobstreet.co.id (2022) kepada 17.623 pekerja mengenai *job satisfaction* menyatakan bahwa terdapat 73% yang merasa tidak puas dengan pekerjaan. Maka dapat dikatakan *job satisfaction* berpengaruh terhadap pekerja. Di bidang pendidikan pun *job satisfaction* ikut dirasakan oleh guru. Karena guru menjadi salah satu pejuang dalam pendidikan dan

mempunyai posisi krusial untuk kesuksesan negara (Cakti 2022). Yang menjadi salah satu faktor utama *job satisfaction* adalah gaji atau upah.

Menurut Sabki (2022) dalam CNBC Indonesia menyatakan bahwa terdapat penurunan upah pada lapangan pekerjaan dan mayoritas adalah di sektor pendidikan dengan 6,5%. Kemudian diikuti ekonomi yang terus menurun hingga mencapai angka -1,15% (Saputra 2022). Hal ini dapat berdampak terhadap kepuasan pekerja terutama di bidang pendidikan. Begitu pun *job satisfaction* yang turut dirasakan oleh guru SMK wilayah Jakarta Pusat dan peneliti melakukan pra riset kepada 23 responden mengenai *job satisfaction* mereka. Dan hasil yang didapatkan bahwa guru merasa tidak puas dan kurang memiliki kebebasan bekerja dengan persentase 60,9%. Mengenai hal ini, dapat diketahui bahwa masih rendahnya kepuasan kerja terhadap organisasinya. Adapun hal atau faktor yang berpengaruh terhadap *job satisfaction* guru SMK di wilayah Jakarta Pusat sebagai berikut:



Gambar 1 Hal yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* Guru

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra riset yang sudah dilakukan, dapat dilihat diagram diatas mengenai faktor persentase tertinggi terhadap *job satisfaction* adalah beban kerja (*workload*) 26,1%, motivasi kerja (*work motivation*) 21,7% dan keterlibatan kerja (*work engagement*) 17,4%. Dari ketiga hasil persentase diatas maka peneliti gunakan sebagai variabel dalam penelitian ini. Faktor pertama yang mempengaruhi *job satisfaction* guru yaitu *workload* yang diartikan semua pekerjaan, waktu, dan cara pandang yang subjektif pekerjaan. Selain itu ditemukan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *workload* ini memiliki pengaruh pada *job satisfaction* (Basem et al. 2022). Faktor kedua yaitu *work motivation* adalah suatu dorongan dalam bekerja. Selain itu ditemukan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh kepada *job satisfaction* (Sobaih and Hasanein 2020). Kemudian faktor terakhir adalah *work engagement* yaitu perasaan positif serta memuaskan terkait pekerjaan. Selain itu ditemukan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh kepada *job satisfaction* (Han et al. 2019).

TINJAUAN PUSTAKA

Job Satisfaction

Job satisfaction dapat diartikan sebagai perilaku senang atau positif yang diperoleh dari penilaian secara menyeluruh yang berkaitan dengan pengalaman seseorang dalam

menjalankan pekerjaannya (Tziner et al. 2020). Menurut Wang *et al.* (2018) *job satisfaction* digambarkan sebagai tanggapan emosional dan afektif mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan penilaian seseorang terhadap pengalaman kerja mereka. Selain itu Gunawan dan Sondakh (2019) juga berpendapat *job satisfaction* menjadi hal penting bagi karyawan karena perasaan puas saat bekerja dapat mempermudah organisasi untuk mencapai keinginannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Adapun indikator dari *job satisfaction* yaitu; pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja dan supervisi.

Workload

Menurut Johari et al. (2018) *workload* didefinisikan sebagai keseluruhan aktivitas yang melibatkan secara langsung atau tidak langsung mengenai waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dengan profesional, bertanggung jawab atas pekerjaan serta selalu melakukan kepentingan ditempat mereka bekerja. Aness *et al.* (2021) juga menyatakan bahwa *workload* adalah faktor operasional yang terdiri dari tuntutan pekerjaan dan kesulitan yang dialami dalam menuntaskan tugas yang telah diberikan. Kemudian menurut Comert dan Donmez (2019) *workload* diartikan sebagai beberapa tugas yang diberikan seseorang dengan sumber daya dan waktu yang sangat terbatas. *Workload* dapat diukur dengan lima indikator diantaranya berbagai pekerjaan yang harus dilakukan, target jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan tugas, ada batas waktu yang ditetapkan dan tekanan karyawan di tempat kerja.

Work Motivation

Work motivation adalah suatu keadaan yang menggerakkan seorang individu untuk menjalankan aktivitasnya agar mencapai tujuan yang diinginkan (Lutfi et al. 2022). Nkrumah *et al.* (2021) juga menjelaskan bahwa *work motivation* didefinisikan sebagai sarana dalam mendorong, mengajak serta menggerakkan untuk berbuat sesuai kebutuhan terhadap kepuasan dalam bekerja. Sedangkan *work motivation* diartikan sebagai suatu kekuatan psikologis yang dihasilkan dari prosedur yang kompleks mengenai pikiran dan sikap yang mengarah pada pencapaian tujuan (Shkoler and Kimura 2020). *Work motivation* memiliki tiga indikator yaitu; kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Work Engagement

Work engagement sangat penting bagi karyawan maupun organisasi karena akan berpengaruh terhadap bagaimana saat mereka bekerja dan menuntaskan tugasnya (Puspitasari and Darwin 2021). Menurut Gomez Salgado *et al.* (2021) juga menyatakan *work engagement* digambarkan sebagai kondisi mental secara positif bagi individu karena dapat memberikan perasaan puas dan memiliki kaitan pada pekerjaan mereka. Selain itu Borst *et al.* (2019) mengatakan bahwa *work engagement* juga dapat dilihat dari bagaimana seseorang memiliki sikap energik dan aktif pada organisasi maupun perusahaan dimana mereka bekerja. *Work engagement* terbagi menjadi 3 indikator yaitu; *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa survey melalui kuesioner secara *online* dengan menggunakan *google form* untuk mendapatkan data primer. Menurut Santoso & Madiistriyatno (2021) survey adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan diambil melalui beberapa sampel dari populasi dalam penelitian.

Teknik penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* sendiri dapat diartikan sebagai metode pengambilan *sampling* dengan kriteria tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini meneliti guru non PNS di jenjang SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) baik negeri atau swasta yang berlokasi di Jakarta Pusat.

Data yang didapatkan dalam penelitian berjumlah 159 responden. Tetapi setelah dilakukan penyaringan yang bisa digunakan dan diteliti datanya berjumlah 132 responden. Skala yang digunakan penelitian ini adalah skala *likert* dengan menggunakan skor 1 sampai 5 yang terdiri dari; sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk menjawab pernyataan dari variabel penelitian (Morrisan 2017).

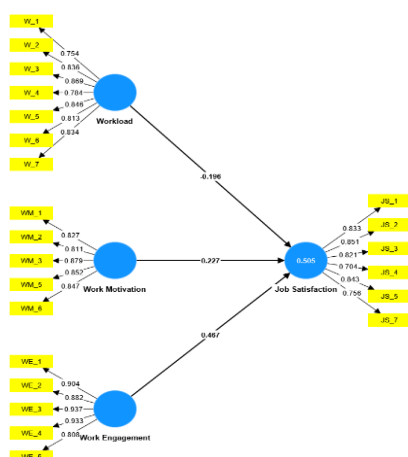
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM (*Structure Equation Modeling*) yang diaplikasikan dengan *software* Smart PLS untuk dapat mengukur uji validitas, reliabilitas maupun hipotesis dari tiap-tiap pernyataan variabel yang telah diisi oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 132 responden yang terdiri dari 68 perempuan (51,5%) dan 64 laki-laki (48,5%). Berdasarkan usia responden mayoritas adalah berusia 21-30 tahun (50%). Mayoritas pendidikan terakhir adalah sarjana 122 responden (92,4%). Selain itu untuk status pernikahan mayoritas sudah menikah berjumlah 79 responden (59,8%). Kemudian berdasarkan tempat mengajar SMK mayoritas yang mengisi sebanyak 25 responden berlokasi di SMKN 54 Jakarta (18,9%).

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2 Outer Model

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Outer model merupakan pendeskripsian terkait hubungan antara variabel laten dengan indikator penelitian. Berikut perhitungan *outer model* yaitu:

1) Validitas konvergen

Digunakan untuk mengetahui kevalidan suatu indikator yang sedang diteliti dengan melihat nilai *outer loading* > 0,7. Dari gambar 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* yang didapatkan dari hasil perhitungan yaitu sebesar > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut telah valid dan memenuhi persyaratan.

2) Validitas diskriminan

Setelah mengetahui hasil *outer model*, selanjutnya melakukan uji diskriminan dengan melihat nilai *cross loading* pada setiap konstruk yang terdiri dari *workload* (W), *work motivation* (WM), *work engagement* (WE) dan *job satisfaction* (JS) yang harus memiliki nilai konstruk yang lebih besar dari konstruk lain.

Tabel 1 Validitas Diskriminan

	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Work Motivation</i>	<i>Workload</i>
W1	-0.163	0.029	0.021	0.754
W2	-0.288	-0.151	-0.100	0.836
W3	-0.275	-0.075	-0.044	0.869
W4	-0.199	-0.065	-0.029	0.784
W5	-0.275	-0.154	-0.185	0.846
W6	-0.281	-0.247	-0.249	0.813
W7	-0.318	-0.301	-0.301	0.834
WM1	0.493	0.637	0.827	-0.148
WM2	0.493	0.557	0.811	-0.098
WM3	0.515	0.577	0.879	-0.149
WM5	0.454	0.552	0.852	-0.107
WM6	0.506	0.594	0.847	-0.230
WE1	0.577	0.904	0.625	-0.129
WE2	0.595	0.882	0.582	-0.249
WE3	0.636	0.937	0.664	-0.158
WE4	0.611	0.933	0.682	-0.154
WE5	0.531	0.808	0.533	-0.151
JS1	0.833	0.628	0.587	-0.255
JS2	0.851	0.721	0.582	-0.286
JS3	0.821	0.462	0.404	-0.306
JS4	0.704	0.253	0.311	-0.283
JS5	0.843	0.511	0.444	-0.266
JS7	0.756	0.440	0.381	-0.170

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

3) Nilai AVE

Tabel 2 Nilai AVE

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Workload</i>	0.673
<i>Work Motivation</i>	0.712
<i>Work Engagement</i>	0.799
<i>Job Satisfaction</i>	0.645

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel 2 diatas, dapat diketahui nilai AVE variabel *workload* (0,673), *work motivation* (0,712), *work engagement* (0,799) dan *job satisfaction* (0,645) sehingga dari empat variabel tersebut dapat dinyatakan valid karena melebihi 0,5.

4) *Composite Reliability*

Tabel 3 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Workload	0.932
Work Motivation	0.900
Work Engagement	0.940
Job Satisfaction	0.918

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability workload* (0,932), *work motivation* (0.900), *work engagement* (0,940) dan *job satisfaction* (0,918). Ke empat nilai tersebut > 0.7 sehingga dapat disintesisakan bahwa variabel pada penelitian ini sudah memenuhi persyaratan dan reliabilitas yang sesuai.

5) *Cronbach's Alpha*

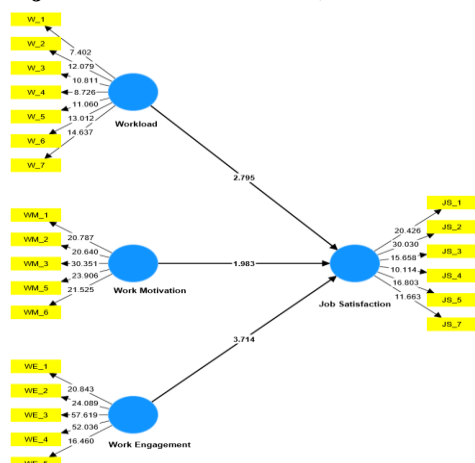
Tabel 4 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Workload	0.920
Work Motivation	0.899
Work Engagement	0.937
Job Satisfaction	0.892

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada *workload* (0,920), *work motivation* (0.899), *work engagement* (0,937) dan *job satisfaction* (0,892). Ke empat nilai tersebut > 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini sudah memenuhi persyaratan dan reliabilitas yang sesuai.

Uji Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 3 Inner Model

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Adapun hasil perhitungan *inner model* pada penelitian ini sebagai berikut:

1) R-Square

Tabel 5 R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	0.505	Sedang

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-square pada variabel *job satisfaction* (Y) sebesar 50,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini juga dapat diartikan variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh sedang.

2) F-Square

Tabel 6 F-Square

Variabel	<i>Job Satisfaction</i>
<i>Job Satisfaction</i>	
<i>Workload</i>	0.228
<i>Work Motivation</i>	0.054
<i>Work Engagement</i>	0.075

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F-square pada variabel *workload* (0,228) yang menunjukkan pengaruh yang sedang. Lalu variabel *work motivation* (0,054) yang menunjukkan pengaruh yang lemah. Dan kemudian variabel *work engagement* (0,075) yang menunjukkan pengaruh yang lemah dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

3) Q-Square

Tabel 6 Q-Square

Variabel	Q-Square
<i>Job Satisfaction</i>	0.296

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Q-square pada variabel *job satisfaction* yaitu 0,296 yang artinya melebihi nilai 0 dan dinyatakan memiliki nilai relevansi yang sesuai dengan persyaratan.

4) VIF

Tabel 7 VIF

	Nilai VIF
<i>Workload -> Job Satisfaction</i>	1.041
<i>Work Motivation -> Job Satisfaction</i>	1.928
<i>Work Engagement -> Job Satisfaction</i>	1.938

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

5) Uji Hipotesis

Tabel 8 Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Devition (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Value
<i>Workload -> Job Satisfaction</i>	-0.196	-0.190	0.070	2.795	0.005
<i>Work Motivation -> Job Satisfaction</i>	0.227	0.223	0.114	1.983	0.047
<i>Work Engagement -> Job Satisfaction</i>	0.467	0.469	0.126	3.714	0.000

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan perhitungan estimasi bootstrapping yang telah dilakukan pada penelitian, maka diperoleh hasil uji hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Workload terhadap job satisfaction

Workload berpengaruh negative dan signifikan terhadap *job satisfaction*, sehingga H₁ penelitian ini dapat diterima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Malau & Kasmir (2021) yang mengatakan bahwa *workload* berpengaruh secara negative dengan *job satisfaction*, yang artinya beban kerja semakin banyak dapat menurunkan kepuasan kerja seseorang. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian (Sudiarditha and Margaretha 2019).

2. Work motivation terhadap job satisfaction

Work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, sehingga H₂ penelitian ini dapat diterima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Hafni et al.(2020) yang mengatakan bahwa seseorang yang memiliki peningkatan terhadap motivasinya maka akan dapat meningkatkan pula kepuasannya. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian (Roberto et al. 2022).

3. Work engagement terhadap job satisfaction

Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, sehingga H₃ penelitian ini dapat diterima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Meizar (2020) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat *engagement* seseorang maka semakin tinggi kepuasannya pada pekerjaan. Hal ini ditandai dengan sikap optimis dan efikasi dalam diri. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian (Tarigan and Dimiyati 2021).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa untuk hipotesis pertama yaitu *workload* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada guru SMK di Jakarta Pusat dengan hasil yang negatif dan signifikan. Selanjutnya untuk hipotesis kedua yaitu *work motivation* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada guru SMK di Jakarta Pusat dengan hasil yang positif dan signifikan. Kemudian hipotesis ketiga *work engagement* berpengaruh terhadap *job satisfaction* dengan hasil yang positif dan signifikan. Berdasarkan penjelasan diatas dari ketiga hipotesis penelitian tersebut dapat dikatakan diterima dan sesuai dengan pengujian yang telah dilakukan.

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, ada beberapa rekomendasi atau saran yang diberikan oleh peneliti yaitu bagi penelitian selanjutnya diharapkan mencari variabel-variabel lain yang berpengaruh dengan *job satisfaction* diantaranya kecerdasan emosional, stress kerja, maupun lingkungan kerja. Kemudian dikarenakan populasi dalam penelitian ini hanya melingkup satu wilayah saja yakni Jakarta Pusat maka peneliti menyarankan untuk memperluas jangkauan populasi bagi penelitian selanjutnya seperti di DKI Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Anees, Rao Tahir, Petra Heidler, Luigi Pio Leonardo Cavaliere, and Nordiana Ahmad Nordin. 2021. "Brain Drain in Higher Education the Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities." *European Journal of Business and Management Research* 6 (3): 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>.
- Basem, Zamhir, Suarni Norawati, Mustafa Kamal, Rani Munika, and Sri Hastuti. 2022. "The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable." *Italienisch* 12 (2): 405–25. <https://italienisch.nl/index.php/VerlagSauerlander/article/view/307/303>.
- Borst, Rick T., Peter M. Kruijen, Christiaan J. Lako, and Michiel S. de Vries. 2019. "The Attitudinal, Behavioral, and Performance Outcomes of Work Engagement: A Comparative Meta-Analysis across the Public, Semipublic, and Private Sector." *Review of Public Personnel Administration* 40 (4): 1–28. <https://doi.org/10.1177/0734371X19840399>.
- Cakti, Aji. 2022. "Erick Thohir: Peran Guru Sangat Penting Dalam Kemajuan Bangsa." *Antaraneews.Com*, 2022. <https://www.antaraneews.com/berita/2658325/erick-thohir-peran-guru-sangat-penting-dalam-kemajuan-bangsa>.
- Cömert, Melike, and Burhanettin Dönmez. 2019. "A Qualitative Study on the Perceptions of Administrators and Teachers on Procrastination Behavior and Workload of School Administrators." *Journal of Education and Training Studies* 7 (2): 129–36. <https://doi.org/10.11114/jets.v7i2.3881>.

- Gómez-Salgado, Juan, Sara Domínguez-Salas, Macarena Romero-Martín, Adolfo Romero, Valle Coronado-Vázquez, and Carlos Ruiz-Frutos. 2021. "Work Engagement and Psychological Distress of Health Professionals during the COVID-19 Pandemic." *Journal of Nursing Management* 29 (5): 1016–25. <https://doi.org/10.1111/jonm.13239>.
- Gunawan, Hananiel M, and Oliandes Sondakh. 2019. "The Impact of Work Motivation, Work Engagement, and Job Satisfaction toward Job Performance in PT. XYZ Surabaya." *European Journal of Business and Management* 11 (20): 48–56. <https://doi.org/10.7176/EJBM/11-20-07>.
- Hafni, Layla, David, and Kuswoyo. 2020. "The Role of Work Motivation and Organizational Culture in Improving Job Satisfaction and Teacher Performance in Rimba Melintang District, Riau, Indonesia." *Journal of Applied Business and Technology (JABT)* 1 (1): 26–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/jabt.v1i1.20>.
- Han, Jiyong, Hongbiao Yin, Junju Wang, and Jing Zhang. 2019. "Job Demands and Resources as Antecedents of University Teachers' Exhaustion, Engagement and Job Satisfaction." *Educational Psychology* 40 (3): 1–18. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>.
- JobStreet.co.id. 2022. "73% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaan Mereka." *JobStreet.Co.Id*, 2022. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>.
- Johari, Johanim, Fee Yean Tan, and Zati Iwani Tjik Zulkarnain. 2018. "Autonomy, Workload, Work-Life Balance and Job Performance among Teachers." *International Journal of Educational Management* 32 (1): 107–20. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>.
- Lutfi, Amir, Suarni Norawati, ZUlher, and Zamhir Basem. 2022. "The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening." *International Journal of Entrepreneurship and Business Development* 5 (1): 92–104. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v5i1.1602>.
- Malau, Thoho Sarjan, and Kasmir Kasmir. 2021. "Effect of Workload and Work Discipline on Employee Performance of PT. XX with Job Satisfaction as Intervening Variable." *Dinasti International Journal of Digital Business Management* 2 (5): 909–22. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.896>.
- Meizar, Effendi. 2020. "Effect of Millennial Orientation on Intention to Leave with Engagement and Job Satisfaction." *Journal of Wellbeing Management and Applied Psychology* 3 (2): 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.13106/jwmap.2020.Vol3.no2.1>.
- Morrison. 2017. *Metode Penelitian Survei*. Kelima. JAKARTA: Kencana. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Survei/LhZNDwAAQBAJ?hl=id.
- Nkrumah, Edmund Nana Kwame, Suxia Liu, David Doe Fiergbor, and Linda Serwah Akoto. 2021. "Improving the Safety–Performance Nexus: A Study on the Moderating and Mediating Influence of Work Motivation in the Causal Link between Occupational

- Health and Safety Management (OHSM) Practices and Work Performance in the Oil and Gas Sector.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (10): 1–23. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105064>.
- Pitasari, Nimas Ayu Aulia, and Mirwan Surya Perdhana. 2018. “Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur.” *Diponegoro Journal of Management* 7 (3): 1–11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22488>.
- Puspitasari, Agis Sa’adah, and Muhammad Darwin. 2021. “Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance through Work Engagement.” *International Journal of Science and Society (IJSOC)* 3 (1): 334–44. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v3i1.299>.
- Roberto, Teddy, Yahya, Syahril, and Anisah. 2022. “Contribution of Interpersonal Communication and Work Motivation to Teacher Job Satisfaction at SMKN Bintan Regency, Riau Islands.” *International Journal Of Humanities Education And Social Sciences (IJHESS)* 2 (3): 828–836. <https://doi.org/https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i3.294>.
- Sabki, Muhammad. 2022. “Dihantam Covid, Upah Pengajar Hingga PNS Terpaksa Turun.” *Cnbcindonesia.Com*, 2022. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220510161834-4-337893/dihantam-covid-upah-pengajar-hingga-pns-terpaksa-turun>.
- Santoso, Imam, and Harries Madiistriyatno. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. TANGERANG: Indigo Media. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=bRFTEAAAQBAJ>.
- Saputra, Ari. 2022. “Ekonomi RI Positif 5,44 Persen, Administrasi Dan Jasa Pendidikan Minus.” *Cnnindonesia.Com*, 2022. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220805115244-532-830678/ekonomi-ri-positif-544-persen-administrasi-dan-jasa-pendidikan-minus>.
- Shkoler, Or, and Takuma Kimura. 2020. “How Does Work Motivation Impact Employees’ Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective through an International Lens.” *Frontiers in Psychology* 11 (38): 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>.
- Sobaih, Abu Elnasr E., and Ahmed M. Hasanein. 2020. “Herzberg’s Theory of Motivation and Job Satisfaction: Does It Work for Hotel Industry in Developing Countries?” *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism* 19 (3): 1–25. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1737768>.
- Sudiarditha, I Ketut R, and Leny Margaretha. 2019. “Study of Employee Performance: Workload on Job Satisfaction and Work Stress.” *Jurnal Ilmiah Econosains* 17 (1): 31–40. <https://doi.org/10.21009/econosains.0171.04>.
- Tarigan, Trisnadi, and Dimiyati. 2021. “Work Engagement, Self Efficacy and Job Satisfaction of Professional Educators.” *Budapest International Research and Critics in Linguistic and Education* 4 (2): 766–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birle.v4i2.1839>.
- Tziner, Aharon, Erich C. Fein, Se-Kang Kim, Cristinel Vasiliu, and Or Shkoler. 2020. “Combining Associations between Emotional Intelligence, Work Motivation, and

Organizational Justice with Counterproductive Work Behavior: A Profile Analysis via Multidimensional Scaling (PAMS) Approach.” *Frontiers in Psychology* 11 (851): 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00851>.

Wang, Fei, Katina Pollock, and Cameron Hauseman. 2018. “School Principals’ Job Satisfaction: The Effects of Work Intensification.” *Canadian Journal of Educational Administration and Policy* 185: 73–90. <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1129&context=edupub>.