

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN CUTTING DI CV. XYZ

Salwa Ghaissani Dwi Putri¹, Aam Rachmat Mulyana²

Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
salwaghaissani_22p230@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian cutting di CV. XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner kepada 51 responden, serta analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi masing-masing sebesar 0,330 dan 0,279 serta nilai koefisien determinasi sebesar 82,5%. Simpulan penelitian ini adalah bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif serta pemberian motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal pada bagian cutting di CV. XYZ.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kinerja Perusahaan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the physical work environment and work motivation on employee performance in the cutting department at CV. XYZ. The research method used was quantitative with a descriptive and associative approach. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires from 51 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results showed that the physical work environment and work motivation, both partially and simultaneously, had a positive and significant effect on employee performance, with regression coefficients of 0.330 and 0.279, respectively, and a coefficient of determination of 82.5%. The conclusion of this study is that improving the quality of a comfortable and conducive physical work environment and providing good work motivation can optimally improve employee performance in the cutting department at CV. XYZ.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Company Performance

PENDAHULUAN

Industri tekstil dan produk tekstil masih mengalami kontraksi, bahkan termasuk salah satu dari tiga subsektor manufaktur yang mengalami kontraksi pada survei Indeks Kepercayaan Industri (IKI) pada Juni 2023. Kementerian Perindustrian (Kemenperin) memberikan perhatian penuh terhadap industri tekstil dan produk tekstil dan produk tekstil yang saat ini berkontraksi dan mengalami penurunan ekspor, yang pertumbuhannya diprediksi *International Monetary Fund (IMF)* melambat menjadi 2,9% pada 2023, sehingga menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara optimal. Dalam mengelola sebuah perusahaan dan menjalankan aktivitas organisasi, pencapaian kinerja perusahaan menjadi hal yang sangat penting, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik, karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.
Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Cutting CV. XYZ
Selama Tahun 2022 hingga 2024

Tahun	Predikat				
	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
2022	10	13	9	11	7
2023	9	11	12	10	8
2024	14	7	11	8	10

Sumber : Data arsip penilaian kinerja karyawan bagian *cutting* CV. XYZ

Berdasarkan Tabel 1 kinerja karyawan bagian *cutting* CV. XYZ pada periode 2022–2024 masih terbilang kurang baik dan belum mencapai target yang diharapkan. Target kinerja yang ditetapkan adalah seluruh karyawan minimal memperoleh penilaian dalam kategori “Baik” tanpa adanya kategori “Cukup”, “Kurang”, maupun “Sangat Kurang”. Namun, hingga tahun 2024 masih banyak karyawan yang memperoleh penilaian dalam kategori tersebut. Meskipun terdapat peningkatan jumlah karyawan dengan kategori “Sangat Baik” pada tahun 2024, jumlah karyawan dengan kategori “Sangat Kurang” justru mengalami peningkatan, sehingga menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian *cutting* CV. XYZ belum optimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, salah satunya adalah lingkungan kerja fisik. Afandi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, dan kebersihan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja dalam menyelesaikan tugas. Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif dapat membuat karyawan merasa jenuh dan tidak fokus dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan seperti penerangan, suhu udara dan ruang gerak karyawan, karena faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut hasil pra survei kondisi lingkungan kerja fisik yang dilakukan pada bagian *cutting* CV. XYZ.



Gambar 1. Kondisi ruang kerja bagian *cutting* CV. XYZ



Gambar 2. Kondisi toilet bagian *cutting* CV. XYZ



Gambar 3. Kondisi musholla bagian *cutting* CV. XYZ

Menurut hasil penelitian Allamsyah & Ellesia (2024) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya begitu pentingnya lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan performa kinerja karyawan sehingga performa kerja akan meningkat dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Selain lingkungan kerja fisik, terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, tekun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Adinda et al., 2023). Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di CV. XYZ kurang optimal adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini terlihat dari minimnya apresiasi seperti pemberian bonus atau insentif kepada karyawan yang memiliki kehadiran baik, datang lebih awal, atau mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Rendahnya perhatian pimpinan dalam memberikan penghargaan tersebut berdampak pada menurunnya motivasi dan semangat kerja karyawan. Untuk menguatkan kondisi tersebut, berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. XYZ menunjukkan bahwa ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan selama periode 2022-2024 selalu mengalami kenaikan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Data ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan Bagian *Cutting* selama tahun 2022 hingga 2024

Bulan	Alpha			Terlambat		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Januari	24	33	83	7	17	88
Februari	34	39	85	3	35	40
Maret	30	35	77	11	35	62
April	29	9	15	11	17	15

Mei	9	16	24	2	14	8
Juni	24	36	29	9	15	11
Juli	15	41	22	9	11	12
Agustus	23	20	28	9	6	9
September	23	34	14	17	13	12
Oktober	28	25	14	9	31	8
November	33	59	54	15	25	29
Desember	29	61	50	19	74	18
Jumlah	301	408	495	121	257	312

Sumber:Data arsip absensi karyawan bagian cutting CV. XYZ

Berdasarkan data absensi karyawan bagian cutting di CV. XYZ pada tahun 2022 hingga 2024 yang diperoleh dari perusahaan melalui proses survei, menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan tergolong tinggi. Kondisi ini dapat diartikan bahwa beberapa karyawan cenderung tidak memberikan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya, yang dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh pernyataan Rimalasari & Mulyana (2025) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustandi & Savitru (2024) bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Cutting* Di CV. XYZ”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang memecahkan masalah berdasarkan angka dan menganalisis menggunakan statistik untuk menarik kesimpulan dan memberikan saran (Abdurahman & Mulyana, 2021). Penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2023), yang menekankan pada pengujian hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dengan mengamati secara langsung kondisi di lapangan, dan dokumentasi berasal dari data sekunder berupa dokumen dan wawancara terstruktur menggunakan kuesioner (Romi et al, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *cutting* yang terdiri dari 50 karyawan dan 1 kepala bagian *cutting*. Dalam penelitian ini pengukuran data menggunakan kuesioner dengan skala *semantic differential* yang dimodifikasi dengan gradasi penilaian 1 atau kategori sangat tidak setuju sampai 5 atau kategori sangat setuju, yang telah disesuaikan dengan atribut masing-masing variabel (Wati & Abdurahman, 2025). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, sedangkan metode asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis yang diolah menggunakan program SPSS versi 26.

Tabel 3.
Variabel dan Indikator Penilaian

No	Variabel	Indikator
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Menurut Sedarmayanti (2017:45) a. Pencahayaan b. Sirkulasi Ruang Kerja c. Tata Letak Ruang d. Dekorasi e. Kebisingan f. Fasilitas
2	Motivasi Kerja (X2)	Menurut Mc. Clelland a. Kebutuhan Akan Prestasi b. Kebutuhan Akan Afiliasi c. Kebutuhan Akan Kekuasaan
3	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2017:75) a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,423	0,276	Valid
	X1.2	0,436	0,276	Valid
	X1.3	0,433	0,276	Valid
	X1.4	0,414	0,276	Valid
	X1.5	0,428	0,276	Valid
	X1.6	0,575	0,276	Valid
	X1.7	0,448	0,276	Valid
	X1.8	0,414	0,276	Valid
	X1.9	0,481	0,276	Valid
	X1.10	0,521	0,276	Valid
	X1.11	0,726	0,276	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,735	0,276	Valid
	X2.2	0,525	0,276	Valid
	X2.3	0,608	0,276	Valid
	X2.4	0,519	0,276	Valid
	X2.5	0,711	0,276	Valid
	X2.6	0,678	0,276	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,758	0,276	Valid
	Y2	0,701	0,276	Valid
	Y3	0,693	0,276	Valid
	Y4	0,675	0,276	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari ketiga variabel, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} dari setiap item pernyataan dalam kuesioner lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar (0,276). Artinya, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Nilai Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,663	11	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,680	6	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,662	4	0,6	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai dari *cronbach's alpha* ketiga variabel yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,663, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,680, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,662 dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat menjamin pengukuran yang konsisten jika dilakukan pada waktu yang berbeda dan layak digunakan dalam pengukuran variabel penelitian. Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji normalitas data dilakukan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,575 lebih besar dari 0,05. Perolehan nilai tersebut mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Kemudian, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan memiliki nilai tolerance sebesar 0,911 > 0,10 dan memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) sebesar 1,098 < 10,00. Hasil ini menunjukkan tidak adanya korelasi yang kuat antarvariabel independen, sehingga gejala multikolinearitas tidak ditemukan. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,758 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,867, artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficiens
	B
Constant	5,824
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,330
Motivasi Kerja (X2)	0,279

Berdasarkan tabel 6, didapatkan persamaan regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

$$Y = 5,824 + 0,330 X_1 + 0,279 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstan bernilai 5.824 yang mana menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja bernilai nol, sehingga menghasilkan variabel kinerja karyawan yang dikuantifikasi sebesar 5,824 satuan.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,330, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan lingkungan kerja fisik akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,330 satuan.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,279, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,279 satuan.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 ^a	,825	,817	,87858

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,825 atau 82,5%. Artinya variasi atau perubahan sebesar 82,5% pada variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan dalam model regresi. Sementara sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	10,367	1,678	0,000	0,05	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X2)	7,283	1,678	0,000	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan Tabel 8 hasil yang didapatkan dari tabel uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar $10,367 > 1,678$ (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bagian *cutting* CV. XYZ. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Saputra & Romi (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hipotesis kedua adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $7,283 > 1,678$ (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bagian *cutting* CV. XYZ. Didukung oleh penelitian Julistia & Romi (2025) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik dan Motivaasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	112,788	3,200	0,000	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan tabel didapatkan nilai F_{hitung} sebesar $112,788 > 3,200$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil perhitungan statistik melalui uji F tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *cutting* CV. XYZ.

SIMPULAN

Bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *cutting* di CV. XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung, seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang lancar, kebersihan area kerja, serta tata ruang yang nyaman, mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Selain itu, motivasi kerja yang baik juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui dorongan untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab. Kombinasi kedua faktor ini menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi dapat dicapai ketika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang baik dan memiliki tingkat motivasi kerja yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, R. K., & Mulyana, R. A. (2021). Analysis of Work Environment and Organizational Culture on Employee Satisfaction in CV Saudara Mulya Bersama. *Journal of Business and Management Review*, 2(5), 384–393. <https://doi.org/10.47153/jbmr25.1412021>
- Adinda, N. T., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Nusa Media.
- Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(9), 131–139.
- Julistia, T., & Romi, V. M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Supply Chain Management PT. ABC di Bandung. *Journal of Administration and Educational Management*, 8(4), 939–945. <https://doi.org/10.31539/azc1q206>
- Rimalasari, F., & Mulyana, R. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Spinning di CV. X. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 4651–4658.

- Romi, V. M. (2024). The Influence of Emotional and Spiritual Intelligence on Lecturer Performance Through Organisational Citizenship Behaviour in Private Universities. *Khazanah Sosial*, 6(2), 383–404. <http://dx.doi.org/10.15575/ks.v6i2.38454>
- Rustandi, A. R., & Savitri, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(3), 368–379.
- Saputra, G. R., & Romi, V. R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru pada SMA Pasundan 3 Cimahi. *Journal of Administration and Educational Management*, 8(5), 1397–1405. <https://doi.org/10.31539/x8ynvw35>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Edisi ke-2). Jakarta: Alfabeta.
- Wati, S. E., & Abdurahman, R. K. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN XYZ. <https://doi.org/10.31539/4j6qa771>