



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 19978- 19984

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Digital Leadership, Lingkungan Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mie Gacoan Solo Mawar

Ratna Ayu Maharani¹, Septya Syahputri², Prastyo Wahyu Utomo³, Yohanes Stevano Geli Pea⁴, Riska Fii Ahsani⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta

¹ratnaaymar25@gmail.com, ²septyaasyah@gmail.com, ³prastyowhy22@gmail.com, ⁴Yohanesgelipea@gmail.com, ⁵riskafii@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh digital leadership, lingkungan kerja, dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan di Mie Gacoan Solo Mawar. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas, motivasi, dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan maupun menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 33 orang karyawan sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital leadership tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan digital di Mie Gacoan Solo Mawar belum mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta kondusif mampu meningkatkan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, work life balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia serta menyusun strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Digital Leadership, Lingkungan Kerja, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia.

1. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi digital di Indonesia terus mengalami akselerasi yang signifikan, termasuk dalam sektor industri makanan dan minuman (food and beverage/F&B). Sektor ini menjadi salah satu penopang utama pertumbuhan ekonomi nasional sekaligus ladang persaingan bisnis yang semakin ketat. Transformasi digital telah mendorong peningkatan kinerja industri makanan dan minuman di Indonesia melalui adopsi teknologi yang mengubah model bisnis, operasional, dan pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh [1].

Di tengah dinamika tersebut, pengelolaan sumber daya manusia terutama aspek kepuasan kerja karyawan menjadi isu strategis yang tidak dapat diabaikan oleh pelaku usaha F&B. Perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan karena berperan penting dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, serta keberlangsungan organisasi. Kepuasan kerja berkaitan langsung dengan bagaimana karyawan memandang pekerjaannya, menjalankan tanggung jawabnya, serta menempatkan diri dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas biasanya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki tingkat kehadiran yang lebih stabil, serta cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja tidak terpenuhi, dampaknya bisa terlihat dari menurunnya semangat kerja, meningkatnya kelelahan, hingga munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kondisi seperti ini tentu dapat mengganggu stabilitas organisasi jika tidak segera ditangani [2].

Salah satu dimensi kepemimpinan yang kian relevan di era transformasi digital adalah digital leadership. Digital leadership merujuk pada kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital guna memandu, memotivasi, dan mengembangkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan Saputra, et all (2022) menemukan bahwa kepemimpinan digital memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perkantoran di DKI Jakarta. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang

adaptif secara digital mampu menciptakan iklim kerja yang lebih responsif, transparan, dan mendukung, sehingga karyawan merasakan kepuasan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya [3].

Penelitian dari Purwanto, et al (2021) juga menguatkan bahwa digital leadership berpengaruh positif terhadap kinerja dan keterlibatan karyawan dalam industri manufaktur [4]. Fenomena ini mendorong munculnya pertanyaan apakah pola serupa juga berlaku pada karyawan industri restoran yang beroperasi di bawah tekanan pelayanan langsung (front-line service), seperti Mie Gacoan Solo Mawar.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja merupakan variabel yang secara konsisten diteliti sebagai determinan kepuasan kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, kebisingan, dan kelengkapan fasilitas, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antarkaryawan, dukungan atasan, dan suasana kerja. Penelitian Adinda (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan mampu memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan [5]. Di sektor restoran, kondisi lingkungan kerja kerap menjadi tantangan tersendiri mengingat tingginya intensitas kerja, kepadatan aktivitas di area dapur dan pelayanan, serta tekanan jam kerja yang fleksibel namun menuntut. Kondisi ini menjadikan lingkungan kerja sebagai variabel yang perlu dikaji secara empiris di Mie Gacoan Solo Mawar guna memastikan apakah kondisi lingkungan kerja yang ada sudah cukup kondusif untuk mendukung kepuasan kerja karyawan.

Di sisi lain, isu work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Work-life balance mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi seringkali membuat karyawan harus mengorbankan waktu pribadi mereka. Tidak sedikit karyawan yang merasa kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Jika kondisi ini terus berlangsung, maka dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan dan berdampak pada kepuasan kerja [6]. Penelitian Alem et al. (2025) menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik [7]. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Rina (2024) menemukan bahwa work life balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [8]. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja bersifat kontekstual dan bergantung pada karakteristik populasi serta jenis pekerjaan, sehingga pengujian ulang pada objek dan populasi yang berbeda, seperti karyawan Mie Gacoan Solo Mawar, masih relevan dan memiliki nilai akademis yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat research gap hasil penelitian terdahulu terutama pada variabel work-life balance serta masih terbatasnya kajian empiris yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks industri restoran di Indonesia, termasuk Mie Gacoan Solo Mawar yang belum pernah dijadikan objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh digital leadership, lingkungan kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Mie Gacoan Solo Mawar. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor F&B, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Mie Gacoan dalam merancang kebijakan SDM yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan mengetahui pengaruh digital leadership, lingkungan kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Mie Gacoan Solo Mawar, di mana metode kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme dengan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019). Pengukuran menggunakan Skala Likert 1–5 mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Mie Gacoan Solo Mawar berjumlah 33 orang, dan karena jumlah populasi relatif kecil maka seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarlang langsung kepada 33 responden. Menurut Ghazali (2021) Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser. Teknik analisis data menggunakan uji t (parsial) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja.

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	1					
Pearson Correlation		.486**	.582**	.482**	.378*	.722**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.017	<.001
N	33	33	33	33	33	33
X2		1				
Pearson Correlation	.486**		.538**	.418**	.482**	.795**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	<.001	.020	<.001
N	33	33	33	33	33	33
X3			1			
Pearson Correlation	.582**	.538**		.270	.333	.866**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.121	.081	<.001
N	33	33	33	33	33	33
X4				1		
Pearson Correlation	.482**	.418**	.270		.316**	.794**
Sig. (2-tailed)	.000	<.001	.121		.022	<.001
N	33	33	33	33	33	33
X5					1	
Pearson Correlation	.378*	.482**	.333	.316**		.898**
Sig. (2-tailed)	.017	.020	.081	.022		<.001
N	33	33	33	33	33	33
Y						1
Pearson Correlation	.722**	.795**	.866**	.794**	.898**	
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N	33	33	33	33	33	33

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

gambar 4. Hasil Uji validitas Y

Berdasarkan uji validitas variabel Y, seluruh item 5 pertanyaan dinyatakan valid karena nilai sig (2-tailed) < 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Digital leadership (X1)	0,815	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,739	Reliabel
Work-Life Balance (X3)	0,742	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,763	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji persyaratan analisis di atas, diketahui yaitu data terdistribusi secara normal karena $\text{sig } 0,200 > 0,05$. Tidak terdapat multikolinearitas antar semua variabel karena tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Serta juga tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai $\text{sig} > 0,05$.

Uji Asumsi lasik

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik	Dasar keputusan	Signifikan			Keterangan
		X1	X2	X3	
Normalitas	sig. > 0,05		0,200		normal
Multikolinearitas	tolerance >0,10 dan VIF < 10	tolerance 0,728 dan VIF 1,374	tolerance 0,717 dan VIF 1,395	tolerance 0,979 dan VIF 1,021	non multikolinearitas
Heteroskedastisitas	sig. > 0,05	0,923	0,832	0,274	non heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji persyaratan analisis di atas, diketahui yaitu data terdistribusi secara normal karena $\text{sig } 0,200 > 0,05$. Tidak terdapat multikolinearitas antar semua variabel karena tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Serta juga tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai $\text{sig} > 0,05$.

Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Digital leadership (X1) → Kepuasan kerja(Y)	2,465	0,016	Berpengaruh signifikan
Lingkungan kerja (X2) → Kepuasan kerja (Y)	2,447	0,021	Berpengaruh signifikan
Work-Life Balance (X3) → Kepuasan kerja (Y)	-.609	0,547	Tidak berpengaruh Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, diketahui bahwa digital leadership berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig 0,016. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig 0,021. Sedangkan work life balance tidak terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai sig 0,547 > 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mie Gacoan Solo Mawar. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tanucan, et al (2022) yang menjelaskan bahwa digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru di Philippines selama pandemi [9]. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Muhammad Iqbal et al (2025) yang mengkaji internet of things, digital leadership dan servant leadership terhadap kepuasan kerja pada 30 karyawan PT OTO Multiartha di Kota Bengkulu. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa digital leadership memberikan dampak positif, langsung, dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,001 [10]. Pemimpin yang mampu memanfaatkan teknologi digital secara optimal dalam mengelola, mengarahkan, dan memotivasi karyawan akan menciptakan pengalaman kerja yang lebih nyaman dan bermakna, sehingga mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, semakin tinggi kualitas kepemimpinan digital yang diterapkan dalam suatu organisasi, semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan [11].

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mie Gacoan Solo Mawar. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Amar & Dian (2025) yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada 40 karyawan PT Carsurin Laboratorium & Marine di Tanah Grogot. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [12]. Penelitian oleh Fadhila & Zackharia (2022) yang mengkaji pengaruh work life balance, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi juga memperkuat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [13]. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi rasa lelah pegawai setelah bekerja dan menciptakan kepuasan. Hal ini karena karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja akan lebih bersemangat dan produktif. Emosi karyawan dapat dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang baik, sehingga mereka merasa nyaman untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan optimal [14].

Work life balance dalam hasil penelitian ini tidak menunjukkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di Mie Gacoan Solo Mawar. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maharani et al. (2023) yang dilakukan terhadap 78 karyawan di kawasan Bintaro. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, meskipun seorang karyawan mampu menjaga keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal tersebut belum tentu secara otomatis meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani [15]. Kepuasan kerja tidak selalu dibentuk oleh seberapa baik karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya, melainkan lebih dipengaruhi oleh aspek pengembangan karir, kompensasi yang adil, penempatan yang sesuai keahlian, dan sikap kepemimpinan. Dengan kata lain, work-life balance bukan selalu merupakan faktor yang langsung mempengaruhi kepuasan kerja, dan kepuasan kerja seseorang tidak selalu bergantung pada tingkat keseimbangan kehidupannya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan tetap dapat merasakan kepuasan dalam bekerja meskipun tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang mereka miliki berbeda-beda [16]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mie Gacoan Solo Mawar, karena karyawan yang bekerja di industri kuliner telah memahami dan menerima pola kerja shift sejak awal, sehingga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi bukan menjadi faktor penentu kepuasan mereka. Kepuasan kerja karyawan justru lebih dipengaruhi oleh digital leadership dan lingkungan kerja, di mana pemimpin yang mampu

mengelola dan memotivasi karyawan melalui teknologi digital serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif terbukti menjadi faktor yang secara nyata membentuk kepuasan kerja karyawan Mie Gacoan Solo Mawar.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa digital leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mie Gacoan Solo Mawar, artinya semakin baik kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk mengelola, mengarahkan, dan memotivasi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mie Gacoan Solo Mawar, yang berarti semakin kondusif lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mie Gacoan Solo Mawar, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bukan merupakan faktor penentu kepuasan kerja dalam konteks industri kuliner dengan sistem kerja shift yang sudah terstruktur. Dengan demikian, upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan Mie Gacoan Solo Mawar lebih efektif dilakukan melalui penguatan kapasitas digital leadership para pemimpin serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun bagi praktik pengelolaan karyawan di perusahaan. Dari sisi akademis, hasil penelitian ini dapat menambah referensi mengenai hubungan *digital leadership*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan, khususnya pada industri kuliner. Dari sisi praktis, temuan penelitian dapat menjadi masukan bagi manajemen Mie Gacoan Solo Mawar dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama melalui peningkatan kemampuan kepemimpinan digital dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi. Perluasan jumlah responden serta objek penelitian pada beberapa cabang Mie Gacoan lainnya juga dapat dilakukan agar hasil penelitian menjadi lebih representatif dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Referensi

- [1] A. S. NASUTION, D. N. HASIBUAN, W. M. DALIMUNTHE, and P. R. SILALAH, "Peningkatan Kinerja Industri Makanan dan Minuman Melalui Transformasi Digital di Indonesia", *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, vol. 1, no. 1, p. 166, 2023, doi: <https://doi.org/10.30640/trending.v1i1.493>.
- [2] H. NKL, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT NKL", *Jurnal Perspektif*, vol. 1, no.1, 2021, doi: <https://doi.org/10.53947/PERSPEKT.V1I1.58>.
- [3] N. Saputra, A. Putri, S. Danaswati, and S. Putri, "Menguji Pengaruh Digital Leadership dan Perceived Organizational Support terhadap Job Satisfaction dan Work Engagement," *J. Bus. Appl. Manag.*, vol. 15, no. 2, p. 113, 2022, doi: 10.30813/jbam.v15i2.3658.
- [4] A. Purwanto, J. T. Purba, I. Bernarto, and R. Sijabat, "Pengaruh Servant, Digital dan Green Leadership terhadap Kinerja Industri Manufaktur Melalui Mediasi Komitmen Organisasi," *J. Ris. Inspirasi Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 1, pp. 1–13, 2021, doi: 10.35130/jrimk.v5i1.174.
- [5] Adinda Khansa Khairunnisa and Tri Murwaningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Masip J. Manaj. Adm. Bisnis dan Publik Terap.*, vol. 2, no. 3, pp. 166–174, 2024, doi: 10.59061/masip.v2i3.771.
- [6] D. Amirra and Didin Hikmah Perkasa, "Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen Z Jakarta," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 7, no. 2, pp. 1853–1865, 2026, doi: 10.38035/jemsi.v7i2.7309.
- [7] Tazebachew Acheneff Alem, "Work Life Balance and Its Effect on Job Satisfaction: In case of Commercial Banks, Burie Town," *J. Inf. Syst. Eng. Manag.*, vol. 10, no. 48s, pp. 956–960, 2025, doi: 10.52783/jisem.v10i48s.9685.
- [8] D. S. Aminah and R. Dwiarti, "Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sisi Barat Yogyakarta," *Indones. J. Econ.*, vol. 1, no. 12, pp. 1424–1430, 2024, doi: <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/view/961>.
- [9] J. C. M. Tanucan, C. V. Negrido, and G. N. Malaga, "Liderazgo digital de los directores de escuela y el trabajo Satisfacción de los docentes en Filipinas durante la pandemia," *Int. J. Learn. Teach. Educ. Res.*, vol. 21, no. 10, pp. 1–18, 2022, doi: <https://ijlter.myres.net/index.php/ijlter/article/view/1428>.
- [10] V. P. Muhammad Iqbal, Janusi Wali Amin, "Pengaruh Internet Of Things, Digital Leadership dan Servant Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT OTO Multiartha Di Kota Bengkulu," vol. 4, no. 2, pp. 4899–4910, 2025, doi: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1470>.
- [11] A. M. Eka Panji Saptaprasetya¹, Ginta Ginting, "PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL DAN DIGITAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAYANAN TEKNIK PT. PLN (PERSERO) UP3 SITUBONDO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," vol. 2, no. 5, pp. 306–312, 2024, doi: <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v10i5.58255>.
- [12] D. D. N. R. Amar Ma'ruf, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. CARSURIN LABORATORIUM & MARINE DI TANAH GROGOT," vol. 2, no. 1, pp. 306–312, 2024, doi: <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i1.5040>.
- [13] F. J. Indra and Z. Rialmi, "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)," *J. Madani Ilmu Pengetahuan, Teknol. dan Hum.*, vol. 5, no. 2, pp. 90–99, 2022, doi: 10.33753/madani.v5i2.223.
- [14] Sefna Efrideyesa use and Pemilia Sulistyowati, "Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja

- Karyawan PT Buana Samudra Lestari,” *J. Ekon. Manaj. Pariwisata dan Perhotelan*, vol. 4, no. 1, pp. 303–331, 2025, doi: 10.55606/jempper.v4i1.5490.
- [15] C. Maharani, A. D. Kinanti, A. Yogiswara, D. A. Syahputri, and E. D. Farisandy, “Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro,” *J. Psikol. Perseptual*, vol. 8, no. 1, pp. 80–98, 2023, doi: 10.24176/perseptual.v8i1.9925.
- [16] Beby Tri Wardhani & Hazwari Hasan, “PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS SWASTA DI PEKANBARU) Beby Tri Wardhani Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Islam Riau,” vol. 18, no. 2, pp. 1018–1035, 1907, doi: <http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>.