



Determinasi Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan: Peran Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja

Fadhila Khairani Husna^{1*}

¹Universitas Malikussaleh

E-mail: fadhila.210410185@mhs.unimal.ac.id

A. Hadi Arifin²

²Universitas Malikussaleh

E-mail: hadi@unimal.ac.id

Yanita Yanita³

³Universitas Malikussaleh

E-mail: yanita@unimal.ac.id

Maisyura Maisyura⁴

⁴Universitas Malikussaleh

E-mail: maisyura@unimal.ac.id

Received : 21-06-2025 Revised : 21-07-2025 Accepted : 24-07-2025 Published : 18-08-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh *Work Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Bahorok. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 82 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji instrumen data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Bahorok. Temuan ini memberikan implikasi yang berguna bagi instansi kesehatan untuk menetapkan strategi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai. Selain itu Kontribusi teoritis dari penelitian ini terletak pada penguatan bukti empiris mengenai hubungan langsung antara ketiga variabel independen terhadap kepuasan kerja dalam konteks organisasi layanan publik.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Strategi Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to examine the extent to which Work Life Balance, Transformational Leadership and Work Motivation influence the Job Satisfaction of Health Workers in the Bahorok Health Center Technical Implementation Unit. The data used in this study are



primary data obtained by distributing questionnaires to 82 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis consisting of data instrument testing, classical assumption testing, and hypothesis testing using the Statistical Package for the Social Sciences software. The results of the study indicate that partially work life balance, transformational leadership and work motivation have a positive and significant effect on the job satisfaction of health workers in the Bahorok Health Center Technical Implementation Unit. This finding provides useful implications for health agencies to determine strategies related to human resource management to improve employee job satisfaction.

Keywords: *Work Life Balance, Transformational Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, Human Resource Strategy*

Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dan menjadi fokus utama setiap instansi, termasuk instansi pemerintah (Sedarmayanti, 2018). Kualitas sumber daya manusia yang unggul, baik dari segi teknis maupun humanistik, sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan publik (Saridawati, 2020). Oleh karena itu, perhatian khusus terhadap pengembangan dan kebutuhan pegawai sangat penting agar mereka dapat memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan instansi, khususnya dalam pelayanan Masyarakat (Siregara *et al* 2023).

Kepuasan kerja merupakan hal krusial dalam suatu organisasi yang menentukan perilaku pegawai dan tinggi rendahnya produktivitas, kepatuhan, dan ketaatannya (Pragiwani *et al.*, 2020) Serta terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini yaitu *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

Work life balance penting untuk dicapai oleh pegawai karena dengan mengamati keseimbangan kepuasan pegawai dapat merasakan bahwa mereka mampu menyamakan antara kehidupan pribadi dengan rutinitas kantornya (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Kepemimpinan transformasional mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan satu instansi (Pratama & Setiadi 2021). Penelitian yang mendukung bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ialah hasil penelitaian dari (Hasan *et al.*, 2020). Karena kepemimpinan transformasional menyangkut bagaimana mendorong orang lain untuk berkembang dan menghasilkan performa melebihi standar yang diharapkan (Sulistyawati *et al* 2022). Penelitian yang mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ialah hasil penelitaian dari (Escortell *et al.*, 2020). Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau adanya harapan yang diinginkan (Rahayu & Aprianti, 2020). Penelitian yang mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ialah hasil penelitaian dari (Haryono & Sulisty, 2020).

Namun demikian, sebagian besar studi sebelumnya cenderung membahas masing-masing variabel secara terpisah, tanpa menggambarkan integrasi ketiganya dalam mempengaruhi kepuasan kerja, khususnya pada konteks tenaga kesehatan di instansi layanan



publik seperti puskesmas. Hal ini menciptakan kesenjangan empiris mengenai bagaimana sinergi antara work life balance, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja dapat secara kolektif membentuk kepuasan kerja yang optimal. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara spesifik menyoroti konteks unit pelaksana teknis pelayanan kesehatan di daerah, yang memiliki tantangan unik terkait beban kerja, struktur organisasi, dan kepemimpinan yang bersifat lokal. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk menjembatani kekosongan teoritis dan empiris tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti menemukan tingkat kepuasan kerja di UPT Puskesmas Bahorok belum memenuhi harapan, terutama terkait dengan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pegawai. Pegawai kurang puas dengan pekerjaannya karena memiliki jam kerja tambahan yang panjang dan mengurangi waktu pegawai untuk menikmati kehidupan pribadi sehingga pegawai merasa kurang puas dengan kehidupan di luar pekerjaan. Pada faktor kepemimpinan transformasional disebabkan oleh kurangnya perhatian kepala puskesmas terhadap kreativitas pegawai, yang seharusnya diberikan penghargaan. Akibatnya, dampak positif dari kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya tercapai, sehingga komitmen organisasional pegawai belum terbangun dengan baik. Penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai di UPT Puskesmas Bahorok disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja. Hal ini terlihat dari faktor-faktor seperti kurangnya penghargaan, kesempatan promosi, dan dukungan teknis yang diberikan oleh kepala puskesmas, serta komunikasi yang kurang efektif antara kepala dan pegawai. Kepala puskesmas juga belum memberikan motivasi yang memadai, seperti pemberian hadiah atau imbalan untuk tenaga kesehatan yang berprestasi.

Situasi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan belum sesuai dengan harapan, yang menjadi alasan peneliti untuk menyelidiki lebih lanjut pengaruh work life balance, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Bahorok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan pada UPT Puskesmas Bahorok.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Lokasi penelitian adalah UPT Puskesmas Bahorok, dengan objek penelitian pegawai di UPT Puskesmas Bahorok. Populasi berjumlah 82 pegawai, dan sampel sebanyak 82 responden menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala likert 5 poin yang mencakup variabel *work life balance*, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda diolah dengan menggunakan program SPSS (Sugiyono, 2016). Evaluasi model mencakup: Uji Instrument Data (Uji Validitas, Uji Reliabilitas) Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai corrected item-total correlation, dan seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai di atas 0,30. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel di atas 0,70 yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Data, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas), Pengujian Hipotesis (uji t, uji f, uji R²).



Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Tabel 1. Uji Parsial (uji t)

Variable	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6,896	0,994		6,941	0,000
Work Life Balance	0,153	0,053	0,216	2,885	0,005
Kepemimpinan Transformasional	0,293	0,056	0,417	5,257	0,000
Motivasi Kerja	0,235	0,052	0,362	4,494	0,000

1. Variabel *Work Life Balance* (X1) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,005 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,8851 atau lebih besar dari nilai T_{tabel} yaitu 1,99085 ($2,885 > 1,99085$) serta memperoleh 0,153. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (H1 Diterima)
2. Variabel kepemimpinan transformasional (X2) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 5,257 atau lebih besar dari nilai T_{tabel} yaitu 1,99085 ($5,257 > 1,99085$) serta memperoleh 0,293. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (H2 Diterima)
3. Variabel motivasi kerja (X3) memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4,494 atau lebih besar dari nilai T_{tabel} yaitu 1,99085 ($4,494 > 1,99085$) serta memperoleh 0,235. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (H3 Diterima)

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	315,356	3	105,119	73,074	0,000
Residual	112,205	78	1,439		
Total	427,561	81			

Berdasarkan hasil uji simultan pada table di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai probabilitas nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 73,074 atau lebih besar dari 2,72 ($73,074 > 2,72$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,859	0,738	0,727	1,19938



Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted r-square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,727 atau sebesar 72,7%. Sedangkan sisanya sebesar 27,3%. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Bahorok memiliki korelasi yang kuat dengan variabel *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja.

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1(Constant)	6,896	0,994	
Work Life Balance (X1)	0,153	0,053	0,216
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,293	0,056	0,417
Motivasi Kerja (X3)	0,235	0,052	0,362

1. Nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 6,896 yang berarti apabila *work life balance*, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja semakin baik, maka kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Bahorok juga akan semakin baik.
2. Nilai koefisien yang diperoleh oleh variabel *work life balance* adalah sebesar 0,153 yang berarti apabila *work life balance* meningkat 1% maka kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Bahorok akan meningkat sebesar 15,3%.
3. Nilai koefisien yang diperoleh oleh variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,293 yang berarti apabila kepemimpinan transformasional meningkat 1% maka kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Bahorok akan meningkat sebesar 29,3%.
4. Nilai koefisien yang diperoleh oleh variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,235 yang berarti apabila motivasi kerja meningkat 1% maka kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Bahorok akan meningkat sebesar 23,5%.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial maka diketahui variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,885 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% adalah 1,99085 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh peneliti (Susanto *et al.*, 2022) dengan hasil *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian lainnya dengan hasil penelitian *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hasan *et al.*, 2020; Humaini *et al.*, 2024). Kondisi ini mencerminkan realitas di UPT Puskesmas Bahorok di mana ketidakseimbangan antara jam kerja yang panjang dan keterbatasan waktu personal menjadi penyebab utama penurunan kepuasan kerja. Peningkatan keselarasan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi kebutuhan mendesak dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan primer yang menuntut kehadiran fisik dan kesiapsiagaan tinggi seperti Puskesmas.



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial maka diketahui variabel kepemimpinan transformasional (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,257 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% adalah 1,99085 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh peneliti (Escortell *et al.*, 2020) dengan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian lainnya dengan hasil penelitian kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Novitasari, 2020; Choi *et al.*, 2016). Pada UPT Puskesmas Bahorok, lemahnya perhatian kepala puskesmas terhadap pengembangan kreativitas dan pemberian apresiasi terhadap pegawai menjadi hambatan dalam memaksimalkan pengaruh kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang lebih visioner dan inspiratif sangat dibutuhkan untuk membangun keterikatan emosional dan semangat kerja di antara tenaga kesehatan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial maka diketahui variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,494 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% adalah 1,99085 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Haryono & Sulisty, 2020) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian lainnya dengan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Prabowo *et al.*, 2018; Rofifah *et al.*, 2021). Dalam konteks Puskesmas Bahorok, motivasi kerja yang rendah muncul dari kurangnya penghargaan, kesempatan promosi, dan dukungan teknis. Faktor-faktor ini mengurangi semangat pegawai untuk memberikan pelayanan optimal. Oleh karena itu, strategi peningkatan motivasi intrinsik melalui insentif non-finansial dan penguatan komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf menjadi krusial untuk memperkuat kepuasan kerja.

Kesimpulan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Bahorok. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga semakin tinggi. Implikasi praktis dari hasil ini menekankan pentingnya pengelolaan jam kerja yang lebih fleksibel dan kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup untuk meningkatkan kenyamanan serta loyalitas pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Artinya, gaya kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, dan mendorong perubahan positif dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Secara teoritis, hasil ini memperkuat relevansi kepemimpinan transformasional dalam konteks pelayanan publik. Secara praktis, hasil ini memberikan arahan bagi manajemen untuk menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan



berbasis nilai secara berkelanjutan agar kepala puskesmas mampu membina hubungan yang lebih empatik dan memberdayakan pegawai secara maksimal.

Selanjutnya, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pegawai, baik intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajerial, yakni perlunya sistem penghargaan yang tepat guna meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan. Hal ini bisa dilakukan melalui pemberian insentif, peluang pengembangan karir, serta apresiasi atas kinerja yang unggul.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur mengenai faktor-faktor penentu kepuasan kerja dalam konteks organisasi layanan kesehatan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memasukkan variabel mediasi seperti burnout atau komitmen organisasional untuk memahami lebih jauh bagaimana mekanisme psikologis internal mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan.

Daftar Pustaka

- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. *Human resources for health*, 14, 1–14.
- Escortell, R., Baquero, A., & Delgado, B. (2020). The impact of transformational leadership on the job satisfaction of internal employees and outsourced workers. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1837460.
- Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397.
- Hasan, Z. ul, Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The balance between work and life for subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 127.
- Humaini, H., Upe, R., & Thaha, A. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Amil (Studi Pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah Jakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(2), 57–68.
- Novitasari, D. (2020). Improving Job Satisfaction and Organizational Commitment: Analysis of the Effects of the Principal Transformational Leadership. *Dinamika Pendidikan*, 15(2), 172–189.
- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171–178.
- Pragiwani, M., Lesmana, A. S., & Alexandri, M. B. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pola Komunikasi Dan Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(1), 25–33.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah*



- Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184–189.
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Maarif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2021). The influence of organizational culture and work motivation on teacher performance at the international standard school, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27–40.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849–858.
- Saridawati, S. (2020). Peranan pelatihan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan di lingkungan departemen pekerjaan umum. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(5), 159–172.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32.
- Siregara, I. R., Ardi, A., & Berlianto, M. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(5), 3295–3308.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in psychology*, 13, 906876.