

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI JAKARTA TIMUR**

**Indriawaty Rizky Siregar, Ardi, Margaretha Pink Berlianto**

Master of Management, Business School, Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia

Email: 01619210064@student.uph.edu, ardi.kho@lecturer.uph.edu,  
margaretha.berlianto@uph.edu

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Data primer diambil melalui kuesioner melalui *google form* dan data diproses dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9. Sampel yang diambil dan digunakan sebanyak 70 responden adalah seluruh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh pada lingkungan kerja dan *work-life balance*, tetapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sedangkan *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja tetapi lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada saat pandemi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional; Lingkungan Kerja; *Work-life Balance*; Kepuasan Kerja

### **Abstract**

This study aims to determine the influence of leadership transformational, work environment, and *work-life balance* to satisfaction work. The research method used in this study is a quantitative approach. Primary data was taken through questionnaires through *google form* and data was processed with SmartPLS 3.2.9 application. The sample taken and used by 70 respondents, were all employees at the TPI East Jakarta Class I Immigration Office. The results showed that transformational leadership had an effect on the work environment and work-life balance. Still, they did not affect

<b>How to cite:</b>	Indriawaty Rizky Siregar, Ardi, Margaretha Pink Berlianto (2023), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Jakarta Timur. 8(5), <a href="http://Dx.Doi.Org/10.36418/Syntax-Literate.v8i5.11890">Http://Dx.Doi.Org/10.36418/Syntax-Literate.v8i5.11890</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

employee job satisfaction while *work-life balance* affected job satisfaction at the work environment did not affect employee job satisfaction during the pandemic.

**Keywords:** Transformational Leadership; Working Environment; Work-life Balance; Work Satisfaction.

## **Pendahuluan**

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur (KI Jaktim) merupakan Unit Pelaksana Teknis yang melayani segala hal ihwal tentang keimigrasian di bawah Kantor Wilayah Kementerian Hukum Hak Asasi Manusia DKI Jakarta dan dipimpin oleh seorang kepala kantor. KI Jaktim memiliki tugas dan fungsi: pertama, di bidang fasilitatif memenuhi misi utama atau tata usaha. Dan kedua, bidang substantif melakukan kewajibannya di hal ihwal keimigrasian, mutu keimigrasian, pengawasan juga penindakan hal keimigrasian, serta bagian informasi dan sarana komunikasi keimigrasian. Begitu jamaknya penduduk yang membutuhkan pelayanan keimigrasian setiap harinya, maka instansi perlu mengevaluasi secara terus menerus pelayanan pegawainya agar tetap memberi pelayanan yang prima dan ideal. Pegawai yang merupakan organ penting memiliki peranan yang sentral terhadap produktivitas layanan yang diberikan di KI Jaktim, sehingga perlu mendapat atensi khusus dari pemimpin, dan perbaikan lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana kerja serta sistem layanan yang mumpuni agar meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan pegawai mencapai dan menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya, dan imbalan upah yang diterima pegawai (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan kerja adalah hal krusial dalam suatu instansi yang menentukan perilaku pegawai dan tinggi rendahnya produktivitas, kepatuhan, dan ketaatannya (Pragiwani, Lesmana, & Alexandri, 2020). Evaluasi manajemen terhadap kepuasan kerja pegawai menjadi mutlak diperlukan untuk tujuan meningkat produktivitas. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai variabel, antara lain kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan *work-life balance* (Djonata & Wijaya, 2019). Pemimpin semestinya mengawasi dan turut andil menaikkan taraf kenyamanan lingkungan kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja institusi. Semakin baik lingkungan kerja dengan adanya kebersamaan dan keakraban, *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan di kantor dan di rumah meningkatkan kepuasan kerja di institusinya.

Penelitian terdahulu terdapat inkonsistensi hasil, antara lain, kepemimpinan transformasional dan *work life balance* memberi dampak signifikan pada *organizational citizenship behavior* dan berpengaruh cukup tinggi terhadap kepuasan (Purnama, Nyoto, & Komara, 2019). Penelitian lain berkesimpulan kepemimpinan tidak berdampak pada kepuasan kerja pegawai dan komitmen pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja serta komitmen pegawai (Purnama et al., 2019), sehingga diperlukan penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan

*work-life balance* terhadap kepuasan kerja atas pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

## 2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan transformasional merupakan kapabilitas pimpinan untuk menyatukan kreativitas, energi positif serta kepekaan pada pegawai agar tercipta keberhasilan institusi (Priarso, Diatmono, & Mariam, 2018). Pimpinan yang memiliki transformasional punya inisiatif tinggi untuk mengatur pegawainya dengan memberi arahan yang baik dan menjadi model dalam berpikir dan berperilaku bagi pegawainya (Parashakti, Rizki, & Saragih, 2016). kepemimpinan transformasional terdiri dari sikap memberi pengaruh idealisme, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan motivasi inspiratif disimulasikan dapat menambah produktivitas pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, serta menyebabkan tingginya efektivitas instansi (Robbins & Judge, 2017).

Lingkungan kerja meliputi sarana dan prasarana kerja yang dapat dimanfaatkan pegawai untuk bekerja, lingkungan di sekitar pekerja, metode kerja, aturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok, serta hubungan sesama pekerja (Hasibuan & Afrizal, 2019). Indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di area pegawai yang mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diembannya, sehingga mencakup seluruh hal yang mendukung pekerjaan pegawai yang dapat mencapai hasil kerja (Maslichah & Hidayat, 2017).

*Work life balance* adalah persepsi kebahagiaan prima pegawai karena dapat memiliki keseimbangan antara kehidupan di rumah dan ditempat kerja, atau sebuah kondisi keseimbangan dan proporsional antara kewajiban menyelesaikan tugas tanggung jawabnya di kantor dan kewajiban di luar pekerjaannya (Lazar, Osoian, & Ratiu, 2010). Indikator *Work life balance* diukur melalui 3 skala berikut: proporsionalitas waktu, proporsionalitas keterlibatan, dan proporsionalitas kepuasan. Jika semua unsur diatas terpenuhi maka akan muncul kepuasan kerja (Ganapathi, 2016).

Kepuasan kerja dimaknai sebagai sikap bersyukur dan menerima penugasan dengan antusias dan penuh gagasan yang bernilai dalam pekerjaannya. Lima dasar indikator kepuasan pegawai terdiri dari sikap senang terhadap pekerjaan itu sendiri, hormat dan taat terhadap atasan, relasi baik dengan teman sekerja, mendapat gaji atau upah dan promosi yang wajar (Robbins & Judge, 2017).

Kepemimpinan transformasional dengan sikap perhatian individual pemimpin dalam memimpin pegawai guna meraih pencapaian yang telah ditentukan akan memperhatikan lingkungan kerja pegawai dan sekitarnya (Afandi, 2016). Semakin tinggi derajat kepemimpinan transformasional seorang pemimpin, semakin baik lingkungan kerja pegawai.

**Hipotesis 1.** kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki kecakapan dalam etos kerja, kecerdasan, bertanggungjawab, serta memiliki kedewasaan dalam hubungan

sosialnya, akan memberi motivasi dan dorongan pada pegawainya. Sehingga semakin tinggi derajat kepemimpinan transformasional dari pimpinan institusi akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Danthi, 2017).

**Hipotesis 2.** kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

Kepemimpinan transformasional adalah sosok yang menginspirasi pegawai untuk bekerja keras meraih capaian yang telah ditargetkan, akan memperhatikan *work-life balance* atau keseimbangan antara waktu dan usaha yang dilakukan dalam bekerja dengan aktifitas di luar pekerjaan sehingga terciptanya kehidupan yang seimbang dan harmonis (Lazar et al., 2010).

**Hipotesis 3.** kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *work-life balance* di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

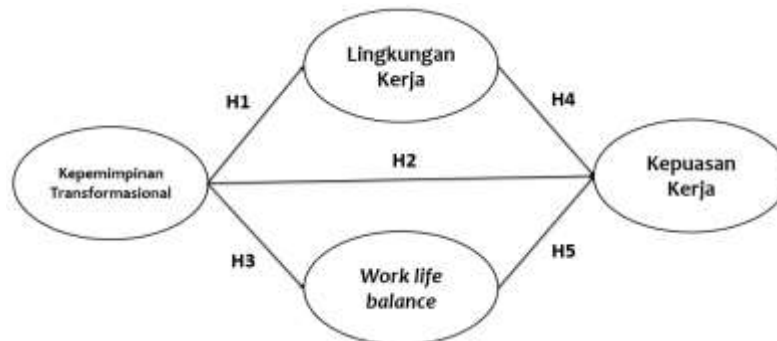
Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja dan memiliki etos kerja yang tinggi, lingkungan kerja dapat dirasakan oleh pegawai bukan hanya sarana prasarana tetapi suasana, relasi dengan atasan dan sesama pegawai dan lingkungan kerja yang baik memiliki andil besar dalam mencapai kepuasan kerja pegawai (Dharmawan, 2011).

**Hipotesis 4.** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

Semakin tinggi derajat *work-life balance* pada pegawai akan berdampak pada kepuasan dalam diri pegawai tersebut, sebaliknya, pegawai yang tidak mampu mengatur keseimbangan dan harmonis antara pekerjaan dan diluar pekerjaannya dengan baik, dipastikan kepuasannya akan rendah (Rahmawati & Gunawan, 2020). Kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai sebagai dampak beberapa faktor seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional di dalam institusi (Mangkunegara, 2006).

**Hipotesis 5.** *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

Krangka berpikir dalam bentuk model penelitian empiris digambarkan dibawah ini.



Gambar 1. Model Penelitian Empiris

## Metode Penelitian

Penelitian menguji korelasional antar variabel dengan jumlah populasi sebesar 70 pegawai sebagai responden yang merupakan seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. Kuesioner penelitian menggunakan skala likert lima poin. Poin lima untuk acuan sangat setuju, poin empat untuk setuju, poin tiga untuk kurang setuju, poin dua untuk tidak setuju dan poin satu untuk sangat tidak setuju. Pengolahan data menggunakan program Smart PIs 3.2.9.

## Hasil Penelitian

### 4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik dari 70 responden Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur dalam gender, usia, latar belakang pendidikan dan lama bekerja tercantum dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin		
Pria	36	51,4%
Wanita	34	48,6%
Usia		
21 - 30 tahun	16	22,8%
31 - 40 tahun	30	42,9%
> 40 tahun	24	34,3%
Pendidikan terakhir		
SLTA	11	21,5%
D3	4	5,7%
S1	46	65,7%
S2	8	11,4%
S3	1	1,4%
Lama Bekerja		
< 5 tahun	23	32,9%
5 - 10 tahun	14	20%
11 - 15 tahun	21	30%
16 - 20 tahun	3	4,3%
> 20 tahun	9	12,9%

### 4.2. Outer Model

Uji validitas dan uji reliabilitas konstruk terhadap indikator konstruksya dilakukan

dengan melihat nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Hasil uji dikatakan valid apabila nilai *loading factor*  $\geq 0.70$  dan nilai AVE  $\geq 0,50$  (Hair Jr et al., 2021).

**Tabel 2. Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (KT)	GK1	0.924	Valid
	GK10	0.937	Valid
	GK11	0.912	Valid
	GK12	0.865	Valid
	GK2	0.901	Valid
	GK3	0.945	Valid
	GK4	0.919	Valid
	GK5	0.941	Valid
	GK6	0.826	Valid
	GK7	0.887	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	GK8	0.913	Valid
	GK9	0.929	Valid
	KK1	0.833	Valid
	KK2	0.771	Valid
	KK3	0.865	Valid
	KK4	0.917	Valid
	KK5	0.946	Valid
	KK6	0.847	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	KK7	0.865	Valid
	KK8	0.858	Valid
	LK1	0.955	Valid
	LK2	0.898	Valid
	LK3	0.88	Valid
	LK4	0.872	Valid
Work-life balance (WLB)	LK5	0.921	Valid
	LK6	0.851	Valid
	WLB1	0.928	Valid
	WLB2	0.869	Valid
	WLB3	0.902	Valid
	WLB4	0.847	Valid
	WLB5	0.918	Valid
WLB6	0.891	Valid	
WLB7	0.831	Valid	

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur

WLB8	0.938	Valid
WLB9	0.854	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil *outer loading* pada setiap indikatornya dapat dinyatakan valid sebagai reflektif dari konstruk karena lebih besar dari 0.70.

**Tabel 3. Nilai AVE**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0.826
Kepuasan Kerja	0.747
Lingkungan Kerja	0.804
<i>Work-life balance</i>	0.787

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil uji nilai AVE pada variabel-variabel tersebut diatas dinyatakan valid karena memiliki hasil diatas nilai 0.5.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan**

Variabel	GK	KK	LK	WLB
KT	0.909			
KK	0.842	0.864		
LK	0.806	0.807	0.897	
WLB	0.886	0.881	0.869	0.887

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil uji diskriminan dengan kriteria Fornell Lacker atau nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai hubungan antar konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability lebih dari 0.7 (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 5. Nilai Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
Kepemimpinan Transformasional	0.983
Kepuasan Kerja	0.959
Lingkungan Kerja	0.961
Work-life balance	0.971

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil uji reliabilitas konstruk menggunakan nilai *composite reliability* dapat disimpulkan reliabel.

### 4.3. Inner Model

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan menghitung R Square variabel dependen. Nilai R Square dengan skor 0.75 menunjukkan model penelitian memiliki kriteria kuat, 0.50 moderat dan 0.25 lemah (Ghozali dan Latan, 2015).

**Tabel 6. R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.835	0.827
Lingkungan Kerja	0.821	0.818
<i>Work-life balance</i>	0.784	0.781

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil uji R square variabel kepuasan kerja menunjukkan angka 0.827 artinya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 82.7% dengan kriteria kuat, sisa 17.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian. Hasil uji R square variabel lingkungan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sebesar 81,8% memiliki kriteria kuat dan hasil R square *Work-life balance* sebesar 78.1% dengan kriteria kuat.

**Tabel 7. Q Square**

Variabel	Q <sup>2</sup> (Q square)
Kepemimpinan Transformasional	
Kepuasan Kerja	0.589
Lingkungan Kerja	0.627
<i>Work-life balance</i>	0.592

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil uji *predictive relevance* dengan menghitung Q square (Q<sup>2</sup>) melalui prosedur *blindfolding*, model penelitian dinyatakan memiliki *predictive relevance* dengan nilai diatas 0 (Ghozali dan Latan, 2015). Berdasarkan hasil uji diatas dapat diambil kesimpulan model penelitian dianggap relevan dan mempunyai kapabilitas memperkirakan korelasi antara variabel-variabel yang diteliti.

**Tabel 8. F square**

Variabel	GK	KK	LK	WLB
KT		0.032	4.583	3.635



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur

LK	0.023
WLB	0.698

Sumber: Hasil Olah Data

Kategori nilai  $f^2$  ada tiga, yaitu 0.02 merupakan pengaruh kecil, dan 0,15 merupakan pengaruh kategori sedang, serta 0,35 merupakan dampak yang dinilai kuat (Ghozali dan Latan, 2015). Hasil uji *f square effect size* memperlihatkan variabel *predictor* kuat dan sedang terhadap variabel dependen.

**Tabel 9. Uji Collinearity**

Variabel	GK	KK	LK	WLB
KT		4.149	1	1
KK				
LK		4.318		
WLB		3.246		

Sumber: Hasil Olah Data

Uji *collinearity* untuk mengetahui kecenderungan multikolinearitas dalam penelitian, maka dilakukan perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF), apabila nilai VIF lebih kecil dari 5 dipastikan tak ada multikolinearitas pada variabel-variabel tersebut (Ghozali dan Latan, 2015).

Hasil uji nilai VIF terlihat di bawah angka 5 untuk semua variabel yang ada, sehingga dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas pada model penelitian.

Dalam *inner model* dilakukan pula uji hipotesis, dengan nilai koefisien jalur, uji t dan uji nilai p.

**Tabel 10. Uji Hipotesis**

Hipotesis	Koefisien Jalur	Uji t	Nilai P	Kesimpulan
KT -> KK	0.194	0.940	0.347	Tidak Mendukung
KT -> LK	0.906	37.231	0.000	Mendukung
KT -> WLB	0.886	32.691	0.000	Mendukung
LK -> KK	-0.045	0.229	0.819	Tidak Mendukung
WLB -> KK	0.778	3.063	0.002	Mendukung

Sumber: Hasil Olah Data

Koefisien jalur yang dihasilkan beragam, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0.194, nilai

t hitung dibawah 1.96 dan nilai p diatas 0.347. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja sebesar 90.6, nilai t hitung diatas 1.96 dan nilai p 0.000. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work-life balance* sebesar 0.886, nilai t hitung diatas 1.96 dan nilai p dibawah 0.000 Sedangkan, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang rendah dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur -0.045, nilai t hitung dibawah 1.96 dan nilai p 0.819. Dan *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.778, nilai t hitung diatas 1.96 dan nilai p 0.002. Dengan ini bahwa Hipotesis 2,3 dan 5 didukung karena nilai  $p < 0,05$ , sedangkan hipotesis 1 dan 4 tidak didukung karena nilai  $p > 0,05$ .

### **Pembahasan**

Hipotesis 1, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sama dengan temuan penelitian terdahulu (Purnama et al., 2019). Dapat diambil kesimpulan makin tinggi derajat kepemimpinan transformasional makin tinggi derajat kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

Hipotesis 2, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Sesuai dengan temuan penelitian terdahulu oleh (Danthi, 2017), (Wijaya, 2009). semakin meningkat derajat kepemimpinan transformasional semakin meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Oleh karenanya, kepemimpinan transformasional dapat membuat lingkungan kerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur menjadi semakin baik.

Hipotesis 3, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil ini sesuai temuan penelitian terdahulu (Shalahuddin, n.d.) dan (Laela & Muhammad, 2016). Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional akan meningkatkan tingkat *work-life balance*. Kepemimpinan transformasional dapat menaikkan taraf keseimbangan dan harmonis kehidupan pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

Hipotesis 4, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai temuan penelitian terdahulu dari (Wongkar, Sepang, & Loindong, 2018) dan (Marta & Budi, 2019). Lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

Hipotesis 5, *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Peningkatan taraf hidup *work-life balance* pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini senada dengan penelitian terdahulu dari (Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei, 2018), (Pratama & Setiadi, 2021) dan (Danthi, 2017). Bisa disimpulkan semakin tinggi nilai *work-life balance* maka akan meningkat kepuasan kerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan kepemimpinan transformasional masih relevan dalam meningkatkan lingkungan kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja walau tidak signifikan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. *Work-life balance* yang menjadi fokus pimpinan tentu perlu terus didukung untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. Kesibukan yang sangat padat pada KI Jaktim dalam melayani masyarakat, perlu didukung oleh berbagai insentif seperti gaji, promosi dan liburan disamping ketersediaan sarana prasarana lingkungan kerja serta relasi atasan dan sesama pegawai guna meningkatkan semangat dan komitmen kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

## BLIBLIOGRAFI

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Danthi, Ni Made Ari. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 83–94.
- Dharmawan, Yusa. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Universitas: Udayana Denpasar, Bali*.
- Djonata, Lukas, & Wijaya, Hannes. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bajatama Lestari. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(2), 260–268.
- Ganapathi, I. Made Devan. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125–135. <https://doi.org/10.31294/Jeco.V4i1.354>
- Hair Jr, Joseph F., Hult, G. Tomas M., Ringle, Christian M., Sarstedt, Marko, Danks, Nicholas P., & Ray, Soumya. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R: A Workbook*. Springer Nature.
- Hasibuan, Erni Aprida, & Afrizal, Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jem Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 22–41.
- Laela, Chofitnah Rohmatul, & Muhammad, Amri Hana. (2016). Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work-Life Balance Pada Wanita Pekerja. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 8(2), 121–126. <https://doi.org/10.15294/Intuisi.V8i2.8621>
- Lazar, Ioan, Osoian, Codruta, & Ratiu, Patricia Iulia. (2010). *The Role Of Work-Life Balance Practices In Order To Improve Organizational Performance*.
- Marta, M. Sandi, & Budi, Budi. (2019). Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur

Terhadap Kepuasan Kerja? *Jurnal Manajerial*, 18(1), 18–30.

Maslichah, Nur Intan, & Hidayat, Kadarisman. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016)*. Brawijaya University.

Parashakti, Ryani Dhyana, Rizki, Mochamad, & Saragih, Lisnatiawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 81–96.

Pragiwani, Meita, Lesmana, Aditya Surya, & Alexandri, Moch Benny. (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.

Pratama, Hanisa Putri, & Setiadi, Iwan Kresna. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 4(2), 145–159.

Priarso, Muhammad Tafri, Diatmono, Prastiyo, & Mariam, Siti. (2018). The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo. *Business And Entrepreneurial Review*, 18(2), 165–176.

Purnama, Intan, Nyoto, Nyoto, & Komara, Asmara Hendra. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222–237.

Rahmawati, Zeni, & Gunawan, Janti. (2020). Hubungan Job-Related Factors, Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni Its*, 8(2), D418–D423.

Rondonuwu, Fenia A., Rumawas, Wehelmina, & Asaloei, Sandra. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(2), 30–39.

Shalahuddin, Ahmad. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Work

Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya. *Equator Journal Of Management And Entrepreneurship (Ejme)*, 9(2), 107–117.

Wijaya, Firman Arif. (2009). Pengaruh Faktor Pribadi Terhadap Keputusan Konsumen Dalam Membeli Sepeda Motor Merek Suzuki (Studi Pada Konsumen Sepeda Motor Suzuki Di Wilayah Kelurahan Bunulrejo Kecamatan Blimbing Malang). *Pengaruh Faktor Pribadi Terhadap Keputusan Konsumen Dalam Membeli Sepeda Motor Merek Suzuki (Studi Pada Konsumen Sepeda Motor Suzuki Di Wilayah Kelurahan Bunulrejo Kecamatan Blimbing Malang)/Firman Arif Wijaya*.

Wongkar, Octo Bayu Putra, Sepang, Jantje L., & Loindong, Sjendry S. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).

---

**Copyright holder:**

Adinda Mouza Salsabila, Anik Setyo Wahyuningsih (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

