

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Program Studi Magister Manajemen

Master Theses

Sinaga, Irma Suriyani

2026

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Katolik di Keuskupan Agung Medan

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/1251>

Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKOLAH
KATOLIK DI KEUSKUPAN AGUNG MEDAN**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh
gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Program Magister**

Oleh:

IRMA SURIYANI SINAGA

NPM: 231030012



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2026**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA SEKOLAH KATOLIK DI
KEUSKUPAN AGUNG MEDAN**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh
gelar Magister Manajemen**

pada

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen

Program Magister



Oleh:

IRMA SURIYANI SINAGA

NPM: 231030012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2026**

PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA SEKOLAH
KATOLIK DI KEUSKUPAN AGUNG MEDAN**



IRMA SURIYANI SINAGA

231030012

Program Studi Manajemen Program Magister

Medan, 15 Juni 2026

**Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen
Program Magister**

Dr. Donalson Silalahi, M.S
NIDN: 0128026201

**Disetujui oleh
Dosen Pembimbing**

Dr. Miska Irani Br Tarigan, M.M
NIDN: 0108108002

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA SEKOLAH KATOLIK DI KEUSKUPAN AGUNG MEDAN

IRMA SURIYANI SINAGA

231030012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER**

Medan, 15 Juni 2026

Penguji I



Dr. Donalson Silalahi, M.S.
NIDN: 0128026201

Penguji II



Dr. Pandapotan Sitompul, M.M.
NIDN: 0412116401

Ketua Penguji



Dr. Miska Irani Br Tarigan, M.M.
NIDN: 0108108002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Kornel Munthe, M.Si
NIDN: 0130096702

Ketua Program Studi



Dr. Donalson Silalahi, M.S
NIDN: 0128026201

PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS

Saya, (IRMA SURIYANI SINAGA, 231030012), menyatakan bahwa:

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Katolik Santo Thomas, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Katolik Santo Thomas.

Medan, 15 Juni 2026



Irma Suriyani Sinaga
NIM: 231030012

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan tesis yang berjudul **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* PADA SEKOLAH KATOLIK DI KEUSKUPAN AGUNG MEDAN**. Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat kesarjanaan program Strata Dua (S-2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam tesis ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Maidin Gultom, S.H., M. Hum.**, selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas.
2. Bapak **Prof. Dr. Kornel Munthe, S. E, M.Si.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
3. Bapak **Dr. Donalson Silalahi, S.E., M.S.**, selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.

4. Ibu **Dr. Miska Irani Tarigan, MM.**, selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyusun tesis ini hingga selesai.
5. Bapak **Dr. Donalson Silalahi**, selaku penguji pertama yang telah banyak membantu dan banyak memberikan saran kepada penulis demi kelancaran tesis ini.
6. Bapak **Dr. Ir. Pandapotan Sitompul, MM.**, selaku penguji kedua yang telah membantu dan banyak memberikan saran kepada penulis demi kelancaran tesis ini.
7. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas serta pegawai perpustakaan.
8. Teristimewa kepada orang tua yang saya cintai dan saya banggakan, Bapak **Sudirman Sinaga, S.H.**, dan Ibu **Asni Gultom** yang selalu memberikan doa dan dukungan selama masa studi penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Juga kepada abang **Riko Tampati Sinaga**; kakak **Novena Melinda Sinaga, Lidya Kandow Sinaga**; serta adik: **Febrina Sinaga, Tio Sinaga, Rivaldo Sinaga**, dan **Gabriel Sinaga** yang selalu mendukung dan menjadi saudara yang baik bagi penulis.
9. Kepada teman-teman dan sahabat Magister Manajemen Angkatan 1 yang telah memberikan saran serta bantuan kepada penulis selama masa studi ini.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada sekolah Katolik di Keuskupan Agung Medan, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini berfokus pada guru dan staf tata usaha pada SMA Cahaya Medan. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang diperoleh melalui teknik pengambilan sampel sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data menggunakan metode *Structural Equation Model* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan tahapan pengujian model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), serta pengujian hipotesis melalui proses *bootstrapping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi dan *work-life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kompensasi, *work-life balance*, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and explain the influence of transformational leadership, compensation, and work-life balance on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in Catholic schools in the Archdiocese of Medan, both simultaneously and partially. This study focuses on teachers and administrative staff at Cahaya Medan High School. The number of respondents used in this study was 30 people obtained through census sampling techniques, namely the entire population was used as the research sample. The research method used was a quantitative approach with data collection techniques through distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used the Structural Equation Model method based on Partial Least Square (SEM-PLS) with the stages of testing the measurement model (outer model), structural model (inner model), and hypothesis testing through the bootstrapping process. The results showed that transformational leadership had a negative and insignificant effect on job satisfaction. Compensation and work-life balance had a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, transformational leadership had a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, compensation and work-life balance did not have a positive and significant effect on employee performance. The results of the indirect influence test show that job satisfaction is not able to mediate the influence of transformational leadership, compensation, and work-life balance on employee performance.

Keywords: *transformational leadership, compensation, work-life balance, job satisfaction, employee performance.*

DAFTAR TABEL

Tabel	Nama Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra Riset Kuesioner pada SMA Cahaya Medan	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	52
Tabel 3.1	Instrumen Skala Ordinal	71
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel, Indikator, Skala Pengukuran Penelitian	72
Tabel 4.1	Data identitas karyawan SMA Cahaya Medan	104
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)	105
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kompensasi (X2)	109
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Life Balance</i> (X3)	112
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	115
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)	118
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	121
Tabel 4.8	Hasil Analisis <i>Average Variance Extrated</i> (AVE)	123
Tabel 4.9	Hasil Uji <i>Fornell Larcker Criterion</i>	124
Tabel 4.10	Hasil Uji <i>Cross Loadings</i>	124
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	126
Tabel 4.12	Nilai <i>Composite Reliability</i>	127
Tabel 4.13	Nilai <i>R-Square</i>	128
Tabel 4.14	Hasil uji <i>effect sice</i> (f^2)	130
Tabel 4.15	Hasil Nilai <i>Specific Direct Effect</i>	132
Tabel 4.16	Hasil Nilai <i>Specific Indirect Effect</i>	135
Tabel 4.17	Hubungan <i>Total Effect</i>	137

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Nama Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Model Integratif Perilaku Organisasi	14
Gambar 2.2	Kerangka Konseptual	52
Gambar 4.1	Logo SMA Cahaya Medan	80
Gambar 4.2	Struktur Organisasi SMA Cahaya Medan	82



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Nama Lampiran
1	Kuesioner Penelitian
2	Hasil Pengolahan Data <i>Structural Equation Model</i> (SEM) berbasis <i>Partial Least Square</i> (PLS)
3	Data Kuesioner Responden



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS	
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan masalah.....	9
1.5. Tujuan penelitian	10
1.6. Manfaat penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Kerangka Teori	14
2.1.1 Perilaku Organisasi.....	14
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional	21
2.1.4 Kompensasi	26
2.1.5 <i>Work-life Balance</i>	35

2.1.6	Kinerja Karyawan.....	38
2.1.7	Kepuasan Kerja	43
2.2	Penelitian Terdahulu.....	51
2.3	Kerangka Konseptual	55
2.3.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja	55
2.3.2	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	56
2.3.3	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	58
2.3.4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.....	58
2.3.5	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	60
2.3.6	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	61
2.3.7	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	62
2.3.8	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>intervening</i> ..	63
2.3.9	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>intervening</i>	64
2.3.10	<i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>intervening</i>	65
2.4	Hipotesis	66
BAB III	METODE PENELITIAN	68
3.1	Jenis Penelitian	68
3.2	Lokasi dan Periode Penelitian.....	68
3.2.1	Lokasi Penelitian	68
3.2.2	Waktu Penelitian	68
3.3	Populasi dan Sampel	69
3.4	Sumber Data	70

3.4.1	Sumber Data Premier	70
3.4.2	Sumber Data Sekunder.....	70
3.5	Metode Pengumpulan Data	70
3.5.1	Observasi	70
3.5.2	Kuesioner.....	71
3.6	Defenisi Operasional Variabel	71
3.7	Metode Analisis Data	74
3.7.1	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	75
3.7.2	Model Struktural (<i>Inner model</i>).....	76
3.8	Uji Hipotesis.....	77
3.8.1	Uji t (Parsial)	77
3.8.2	Uji Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	77
3.8.3	Uji Intervening Pengaruh Tidak Langsung (<i>Inderect Effect</i>)	78
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	80
4.1	Gambaran Umum Sekolah Menengah Atas (SMA) Cahaya Medan	80
4.1.1	Profil Sekolah.....	80
4.1.2	Logo Sekolah.....	80
4.1.3	Visi dan Misi Sekolah	81
4.1.4	Struktur Organisasi SMA Cahaya Medan	82
4.1.5	Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Sekolah.....	82
4.2	Hasil Penelitian	103
4.2.1	Gambaran Umum Responden	103
4.3	Analisi Deskriptif	105
4.4	SEM PLS (<i>Structural Equation Model – Partial Least Square</i>).....	121
4.4.1	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	121
4.4.2	Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	128

4.4.3 Uji Hipotesis	131
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	141
4.5.1 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja	141
4.5.2 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.	143
4.5.3 Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja.....	143
4.5.4 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.....	144
4.5.5 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.....	144
4.5.6 Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan.....	145
4.5.7 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.....	145
4.5.8 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	147
4.5.9 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	147
4.5.10 Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	148
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	149
5.1 Kesimpulan.....	149
5.2 Saran.....	150
5.2.1 Bagi Manajemen SMA Cahaya Medan	150
5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya.....	152
DAFTAR PUSTAKA	153
LAMPIRAN	158

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Tiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Handari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Dessler Gary (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Nawawi, H., & Hadari, M. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak. (2005). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kartono, Kartini. (1983). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnormal Itu?* Jakarta: CV Rajawali.
- Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondong. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. (1995). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ivancevich, John M. 1995. *Human Resource Management*. Edisi ke-6. Boston: Houghton Mifflin Company (atau Chicago: Irwin).

- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineksa Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Michael, G. (2019). Right-wing terrorism: The strategic dimensions. In Routledge handbook of terrorism and counterterrorism (pp. 98–108). Routledge.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIEYKPN.
- As'ad, Mohamad. (2004). Psikologi Industr. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, Hani T. (2002). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE. UGM.
- Mulyadi. (2001). Sistem Akuntansi. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Statistik untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azuar Juliandi, Irfan, S. M. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis. Medan. UMSUPRESS

Jurnal

- Abdul Latif, Hasanuddin, Ahksan, & Nuril Mufidah. (2024). Meningkatkan Kualitas Sdm Program Bahasa Arab Berlandaskan Teori Manajemen Frederick Winslow Taylor. *Lahjah Arabiyah: Jurnal Bahasa Arab Dan Pendidikan Bahasa Arab*, 5(1), 64–77. <https://doi.org/10.35316/lahjah.v5i1.64-77>
- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *Remik: Riset*

- Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 864–874.
<https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11872>
- Al-Zier Badrudin, K. R., & Darmastuti, I. (2024). *Peran-Keseimbangan-Kehidupan-Kerja-Dan-Lingkungan-Kerja*. 2, 211–223.
- Alex, O. J., & Kaur, J. (2023). A Study on the Work Life Balance of the Employees. *Shanlax International Journal of Management*, 11(1), 61–65.
<https://doi.org/10.34293/management.v11i1.6230>
- Arya Garin Nugraha, Ahri, B. S., Habiba, F., Irwanda, F., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Budiman Swalayan. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 2(3), 60–69.
<https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1000>
- Aswin, M., Citta, A. B., & Sahban, M. A. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Operator CAH PLTU Punagaya yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 265–274. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.406>
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98–107.
- Dewi, S. A., Widiartanto, W., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pt KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 830–838.
<https://doi.org/10.14710/jiab.2022.36016>
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). the Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Through Work Stress and Workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586.
<https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211>
- Firdaus. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 12–19. <https://doi.org/10.35130/cpcehy21>
- Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity*, 5(3), 46.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and

- Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Haar, J. M., Russo, M., & Sune, A. (2013). *Outcomes Of Work-Life Balance On Job Satisfaction, Life Satisfaction And Metal Health: A Study Across Seven Cultures*. 1–36.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347–367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi, September 2010*.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 1–8.
- Rahayu, I., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. Kediri Universitas Islam Kediri. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3).
- Rahayu, R., Yunus, P., Indrasari, M., & Tampubolon, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Klinik Mata Surabaya. *Soetomo Business Review*, 5(7), 68–108. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/index>
- Ramya. (2014). Work Life Balance of Women Employees. *International Journal of Research and Development - A Management Review (IJRDMR)*, 03(10), 16840–16843. <https://doi.org/10.15680/ijirset.2014.0310063>
- Ritonga, S., & Robinson Sipahutar. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening Pada Pt Hilon Medan*. 23(1), 89.
- Sari, W. U., Sumiyati, H., & Dian Herdiana Utama. (2016). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sentosa Hastareksa*. 1(2), 167–186.

- Siallagan, A. D., & Pratama, A. (2024). Kerja Sebagai Variabel Intervening Ptpn I Regional 1 Tanjung Morawa. *Eleste : Economic Learning Experience & Social Thingking Education Journal*, 4(2), 160–168.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Stephen, & Sibarani, M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Karyawan Dan Komunikasi Hirarki Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Firma Merak Food Industries). *Journal of Accounting and Business Studies*, 4(2), 62–75. <https://doi.org/10.61769/jabs.v4i2.471>
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106–115. <https://js.bsn.go.id/index.php/standardisasi/article/view/684/441>
- Wibowo, M. A., & Munir, A. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening Pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga*. 10(1), 67–86.
- Wirtadipura, D., & Sumarjo, W. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1), 16–25. <https://doi.org/10.54526/jes.v9i1.193>