

PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PENGAJAR PONDOK PESANTREN AL-JAYADI KABUPATEN MADIUN

Septian Pandu Pradana Putra¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾, Dwi Murniyati³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

septianpandu94@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

murniyati@unipma.ac.id

Abstract

This study entitled The Effect of Charismatic Leadership and Work-Life Balance on Job Satisfaction at Al-Jayadi Islamic Boarding School Teachers, Madiun Regency. The aims of this study are: a) to determine the effect of charismatic leadership on job satisfaction of the teachers of the Al-Jayadi Islamic boarding school, Madiun Regency, b) to determine the effect of work-life balance on job satisfaction of the teachers of the Al-Jayadi Islamic boarding school, Madiun Regency. This type of research is quantitative research. The research sample was 46 respondents. The sampling technique is saturated sampling. Data retrieval using a questionnaire with the spread of google form. The data analysis technique used is using a test tool in the form of SmartPLS 3.0 software. The results of this study are: a) Charismatic leadership has a significant effect on job satisfaction for the teachers of the Al-Jayadi Islamic boarding school, Madiun Regency. b) Work-Life Balance has a significant effect on Job Satisfaction at Al-Jayadi Islamic Boarding School teachers, Madiun Regency.

Keywords: *Charismatic Leadership, Work-Life Balance, Job Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan Karismatik dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengajar Pondok Pesantren Al-Jayadi Kabupaten Madiun. Tujuan penelitian ini yaitu : a) mengetahui pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kepuasan kerja pada pengajar pondok pesantren Al-Jayadi Kabupaten Madiun, b) mengetahui pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada pengajar pondok pesantren Al-Jayadi Kabupaten Madiun. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 46 responden. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran google form. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan alat uji berupa software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini adalah : a) Kepemimpinan Karismatik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pengajar pondok pesantren Al-Jayadi Kabupaten Madiun. b) Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pengajar pondok pesantren Al-Jayadi Kabupaten Madiun.

Kata Kunci: Kepemimpinan Karismatik, Work-Life Balance, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pada era modern ini sumber daya manusia cukup berperan penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Sumber daya manusia masih menjadi bagian terpenting dalam hal apapun didunia ini terutama pada organisasi karena dengan adanya sumber daya manusia semua tujuan dan cita-cita dari organisasi bisa tercapai dengan adanya sumber daya manusia. Tentunya tujuan organisasi bisa tercapai dengan maksimal apabila sumber daya manusia yang dimilikinya cukup baik dan potensial. Organisasi yang ada di Indonesia ini cukup banyak macamnya. Mulai organisasi dengan lingkup kecil sampai dengan lingkup yang besar ada pada setiap daerah di Indonesia ini. Organisasi dengan lingkup yang kecil ini seperti OSIS, organisasi kemahasiswaan, dan organisasi karang taruna. Untuk Organisasi dengan lingkup yang besar ini bisa seperti organisasi dalam perusahaan, partai politik dan organisasi keagamaan. Organisasi keagamaan ini juga ada beberapa macam, salah satunya yang banyak berada di Indonesia adalah pondok pesantren. Hal ini menunjukkan bahwa di Indonesia memang cukup baik dalam hal pengelolaan organisasi.

Salah satu organisasi yang cukup banyak tersebar di Indonesia adalah organisasi pondok pesantren. Pondok pesantren adalah sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan agama islam. Namun, sekarang ini pondok pesantren bukan hanya memberikan pendidikan yang terkait agama islam namun juga pendidikan formal seperti sekolah pada umumnya. Tentunya dengan hal seperti itu pondok pesantren bisa menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya pandai dan ahli dalam urusan agama islam, namun juga hebat dibidang umum lainnya. Kemajuan dan keberhasilan dari organisasi pondok pesantren ini tidak luput dari pola kepemimpinan dari pondok pesantren itu sendiri. Pola kepemimpinan yang dipakai akan mempengaruhi keberhasilan suatu pondok pesantren. Pola kepemimpinan ini berperan cukup penting didalam menggerakkan organisasi pondok pesantren, apabila pola kepemimpinan yang dipakai salah atau kurang tepat maka akan berdampak buruk bagi pondok pesantren itu sendiri. Oleh karena itu seorang pemimpin pondok pesantren harus bisa memilih dan mengatur pola kepemimpinannya dalam memimpin pondok pesantrennya agar tetap maju dan berkembang lebih baik lagi.

Kepemimpinan karismatik tentunya akan menjadi peranan terpenting sebagai penentu kepuasan kerja seorang anggota organisasi karena pemimpin termasuk faktor intrinsik dalam mempengaruhi kepeuasan kerja, jika kepemimpinan karismatik baik maka kepuasan kerja akan tercipta dengan baik. *Work-life balance* juga mempunyai peran yang besar karena termasuk faktor ekstrinsik, karena bila anggota organisasi bekerja dengan seimbang antara kehidupan pribadinya dan kehidupan kerjanya maka akan membuat mereka

merasa puas bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan cukup positif dan akan membuat tujuan organisasi tercapai dengan maksimal. Bila kepemimpinan karismatik dikelola dengan baik dan menciptakan *work-life balance* maka bisa dipastikan kepuasan kerja akan tercipta dan muncul dari diri seorang anggota organisasi. Hal ini tentunya cukup baik karena segala cita-cita dan tujuan organisasi bisa tercapai dengan mudah dan cepat.

Penelitian ini mengambil objek penelitian berupa organisasi pondok pesantren yang bernama pondok pesantren Al-Jayadi. Pondok pesantren ini berlokasi di Desa Ketandan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. Pengajar disana memiliki ketidakseimbangan antara pekerjaan di pondok pesantren dan kehidupan pribadi para pengajar pondok pesantren karena diketahui bahwa para pengajar tidak hanya bekerja di pondok pesantren tapi juga bekerja diluar pondok pesantren. Hal ini membuat kehidupan pribadi mereka terganggu karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun para pengajar pondok pesantren Al-Jayadi ini tetap saja bekerja sesuai dengan perintah dan arahan pemimpin pondok pesantren. Mereka juga tetap menghormati dan menghargai pemimpin pondok pesantren Al-Jayadi tersebut.

Penyebab mengapa para pengajar ini puas bekerja di pondok pesantren Al-Jayadi karena pemimpin pondok pesantren memberikan jam kerja yang cukup fleksibel, hal ini diberikan karena pengajar tidak hanya bekerja di pondok pesantren Al-Jayadi namun juga bekerja diluar pondok pesantren Al-Jayadi. Selain itu para pengajar juga menerima fasilitas penunjang yang tergolong lengkap untuk mengajar yang membantu para pengajar dalam bekerja disana.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Menurut (Juliarti & Anindita, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul Peran Kepemimpinan Karismatik dan Work-Life Balance terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Broadcasting yang menyatakan bahwa dari hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan karismatik yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan, Work-Life balance yang baik juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawannya, kepemimpinan karismatik yang baik ini akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan dan Work-Life balance yang baik tidak akan meningkatkan komitmen organisasional karyawannya secara langsung. Hasil penelitian Endeka et al., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Work-Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara Worklife Balance dan Kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi Worklife

Balance tidak akan mengakibatkan tinggi rendahnya Kepuasan kerja. Namun kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kepemimpinan Karismatik

Menurut Gibson (dalam Sutianah, 2018) Kepemimpinan Karismatik adalah kualitas yang menonjol pada diri seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dengan menggunakan anugerah supranaturalnya dan kekuatan pengikutnya. Kepemimpinan karismatik yaitu semua pengikut terpacu kemampuan dari kepemimpinan yang heroik atau luar biasa ini ketika mereka mengamati dengan jelas perilaku tertentu pemimpin mereka ini. Dari teori yang di jelaskan di atas peneliti menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Karismatik merupakan suatu sikap dari seorang pemimpin yang mempunyai kualitas pribadi yang cukup kuat dan memberikan efek yang cukup luar biasa kepada pengikutnya, dengan memiliki orientasi pada kekuasaan yang sosial salah satunya dengan cara menekankan pada internalisasi dari nilai bukan hanya identifikasi pribadi serta keyakinan yang dimiliki individu untuk mencapai performa yang cukup hebat.

Work-Life Balance

Konsep *work-life balance* ini berbicara tentang tantangan bagi suatu individu untuk menggabungkan atau mengkombinasikan dua hal yang cukup berbeda ini yaitu pekerjaan yang dibayar dan bagian lain dari kehidupan individu (Suzan Lewis, 2006). Menurut Kastner (2014), *Work-life Balance* atau biasa disebut juga dengan keseimbangan kehidupan kerja ini bermula dari kata ‘bekerja’ dan ‘kehidupan’, sehingga *work-life balance* bisa dikatakan seni dalam menyeimbangkan kedua aspek kehidupan tersebut. Armstrong (Dalam Nanzushi (2015) berpendapat bahwa penerapan *work-life balance* ini berarti memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menyelaraskan lagi kegiatan utamanya di perusahaan dengan aktivitasnya di luar dari pekerjaan yang sesuai minat atau tanggung jawab pribadi. Definisi *work life balance* berdasarkan penjelasan di atas bisa disimpulkan bahwa kemampuan setiap individu untuk menyeimbangkan setiap peran dan tanggung jawabnya yang berkaitan erat dengan kehidupan pekerjaan dan kehidupan bukan kerjanya.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2015) Kepuasan kerja adalah sebagian dari variabel yang mampu mempengaruhi kinerja maupun prestasi dari kerja para pegawai tersebut. Motivasi kerja, tingkat beban kerja pegawai, kondisi kerja fisik, gaji,

serta aspek ekonomi, teknis, dan perilaku lainnya juga termasuk variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja suatu pegawai. Menurut Herry Achmad Buchory & Saladin (dalam Moha & Loindong, 2016) Kepuasan kerja dapat digunakan sebagai cara menaikkan semangat kerja pegawai, menaikkan produktivitas, mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan loyalitas pegawai, serta mempertahankan pegawai didalam organisasi. Pegawai yang puas akan pekerjaannya adalah pegawai yang memiliki kehadiran dan pergantian pekerjaan yang cukup baik, pasif dalam serikat pekerja, dan berkinerja lebih baik di tempat kerja daripada pegawai yang lainnya. Dari pernyataan berbagai ahli di atas tentang kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut dapat menikmati pekerjaannya tanpa merasa terbebani dengan pekerjaannya dan memberikan hasil usaha yang baik dan optimal.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini adalah Pondok Pesantren Al-Jayadi yang berada di Desa Ketandan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai bulan Juni tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden dari seluruh pengajar pondok pesantren Al-Jayadi Kabupaten Madiun. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan karismatik dan *work-life balance*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan metode Partial Least Square atau PLS. Teknik analisis didalam penelitian ini dengan menggunakan PLS dilakukan dengan 2 tahap, yang pertama adalah menggunakan model pengukuran (outer model) yang kedua adalah menggunakan model struktural (inner model) dan ditambah dengan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Data yang dipakai di dalam penelitian ini berasal dari responden, yaitu pengajar pondok pesantren Al-Jayadi Kabupaten Madiun. Sampel penelitian ini terdiri dari 46 respondem, yang dilihat dari beberapa karakteristik termasuk usia, jenis kelamin dan lama bekerja.

Uji Kebaikan Model

Hasil pengolahan data dengan memakai program smartPLS 3.0, maka diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut :

Tabel 4.10 Uji Kebaikan Model

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.758	0.746

Sumber : Hasil PLS, 2022 (diolah)

Data pada tabel 4.10 bisa diartikan nilai *R-Square* kepuasan kerja sebesar 0.746. Nilai itu menjelaskan bahwa untuk pengaruh Kepemimpinan Karismatik dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitian yang dilakukan sebesar 74,6%, sisanya tidak dijelaskan didalam penelitian ini artinya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini. Penelitian *goodness of fit* dapat diketahui oleh nilai *Q-Square*. *Q2* atau *predictive relevance* adalah suatu ukuran yang digunakan didalam mengukur tingkat relevansi model penelitian. Model dikatakan baik (fit) apabila $Q2 > 0,33$. Berikut perhitungan *goodness of fit*:

$$\begin{aligned} \text{Gof} &= \sqrt{AVE \times R^2} \\ &= \sqrt{0,700 \times 0,746} \\ &= 0,723 \end{aligned}$$

Perhitungan diatas memperoleh nilai sebesar 0,723 yang artinya model penelitian ini termasuk dalam kategori yang baik (fit) karena $> 0,33$.

Uji Hipotesis

Perolehan peneliti dari olah data yang sudah dilakukan, hasilnya bisa dipakai untuk menjawab hipotesis didalam penelitian ini. Hipotesis penelitian ini bisa dinyatakan diterima jika nilai *t statistics* $> 1,96$ dan *P value* $< 0,05$. Berikut ini perolehan uji hipotesis yang diperoleh setelah melalui inner model (*Bootstraping*):

Tabel 4.11 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
H1	0.503	0.511	0.105	4.779	0.000
H2	0.459	0.463	0.112	4.092	0.000

Sumber : Hasil PLS, 2022 (diolah)

Hasil Pengujian

Hipotesis berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan Karismatik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t statistics $>$ t tabel yaitu $4.779 > 1.96$ dan p value sebesar $0.000 < 0.05$.
2. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai t statistics $>$ t tabel yaitu $4.092 > 1.96$ dan p value sebesar $0.000 < 0.05$.

Pembahasan

1. Kepemimpinan Karismatik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan jawaban dari para responden, dapat disimpulkan bahwa pengajar cukup puas karena pemimpin pondok pesantren Al-Jayadi memberikan arahan yang baik mengenai pelaksanaan tugas para pengajar agar pengajar selalu bekerja sesuai dengan visi dan misi dari pondok pesantren. Pemimpin juga cukup kompeten dalam memimpin pondok pesantren karena pemimpin mampu memperjuangkan pondok pesantren dalam hal apapun dan mampu mengambil keputusan yang tepat. Selain itu pemimpin Pondok Pesantren Al-Jayadi juga mampu mengatur segala kebutuhan pondok pesantren secara tepat sehingga manajemen pondok pesantren cukup baik dan pengajar cukup puas akan hal tersebut.

Pengajar juga cukup nyaman dalam mengajar di pondok pesantren Al-Jayadi karena pemimpin mampu memberikan segala kebutuhan para pengajar sehingga pengajar merasa cukup puas dengan hal tersebut. Pengajar juga merasakan segala perubahan dalam pondok pesantren Al-Jayadi bersifat positif karena pemimpin pondok pesantren bekerja dengan cukup baik sehingga mampu menyelesaikan segala masalah yang timbul dan memberikan jalan keluar yang cerdas sehingga pengajar merasa puas akan hal itu. Dari hasil diatas tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan di pondok pesantren Al-Jayadi cukup baik dan mempunyai tujuan yang jelas serta sistem yang baik. Sehingga pengajar sudah merasa puas atau sesuai dengan keinginan para pengajar.

2. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan jawaban dari para responden, dapat disimpulkan bahwa pengajar cukup merasa puas karena pemimpin pondok pesantren Al-Jayadi mampu memberikan kebebasan bagi para pengajar untuk menentukan sendiri jam kerja mereka namun harus diimbangi dengan tanggung jawab yang penuh agar berjalan sesuai dengan visi misi pondok pesantren, hal ini mampu memberikan pengajar waktu yang leluasa untuk bekerja di pondok pesantren

dan mengurus segala keperluan pengajar di luar pondok pesantren, hal inilah yang membuat para pengajar merasa puas dengan pemimpin mereka.

Pemimpin juga memberikan edukasi kepada para pengajar tentang hal yang terkait dengan keseimbangan mengajar sehingga pengajar mampu menyeimbangkan dan mampu membedakan tugas mereka dalam bekerja di pondok pesantren. Pengajar juga puas ketika mereka selesai dengan pekerjaannya dan merasa senang dalam bekerja karena pemimpin juga sering memberikan pujian dan selalu menyemangati para pengajar ketika sedang bekerja hal inilah yang membuat para pengajar puas bekerja di pondok pesantren Al-Jayadi. Dari hasil diatas tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa pemimpin pondok pesantren Al-Jayadi sudah cukup memahami dan mengerti akan kemauan para pengajar serta pemimpin juga melakukan arahan kepada pengajarnya agar tetap memperhatikan waktu bekerja mereka agar tidak membuat pengajar bosan dalam bekerja. Dengan hal tersebut pengajar sudah merasa puas atau sesuai dengan keinginan para pengajar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari data yang sudah dikumpulkan dan hasil pengujian yang sudah dilakukan pada permasalahan dengan memakai PLS-SEM untuk mengetahui kepemimpinan karismatik dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan sampel 46 pada pengajar Pondok Pesantren Al-Jayadi Kabupaten Madiun, hasil analisis data dan pembahasan bisa di simpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Karismatik berpengaruh cukup signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Karena pemimpin yang berkarismatik akan memberikan kepuasan kerja tersendiri kepada para pengajar pondok pesantren Al-Jayadi. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan karismatik terhadap kepuasan kerja.
2. *Work-Life Balance* berpengaruh cukup signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Karena semakin baik *work-life balance* yang dimiliki pengajar pondok pesantren Al-Jayadi maka akan bertambah juga kepuasan kerja para pengajar pondok pesantren Al-Jayadi. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa keseluruhan dari variabel yang telah diteliti mempengaruhi Kepuasan Kerja, hal ini harus diperhatikan lebih dalam lagi oleh Pondok Pesantren Al-Jayadi Kabupaten Madiun agar memperhatikan para pengajar supaya kepuasan kerja tidak mengalami penurunan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dengan variabel terkait.
3. Penelitian dimasa mendatang agar bisa menambahkan variabel yang digunakan dalam penelitiannya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dadan Rusdian. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Respek Sebagai Variabel Intervening Pada Sepolwan Lemdiklat Polri Jakarta. *Syria Studies*, 7(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Endrastyana, T. adjeng, Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan antara gaya Kepemimpinan transformasional dan work life balance dengan kepuasan kerja pada guru sekolah dasar di yayasan perhimpunan pendidikan kristen surakarta. *Jurnal Wacana*, 7(2), 1–12.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Rondonuwu, F. A. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(003), 269383.
- Aldian, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pada Pegawai Di Pt Bank Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam Indonesia*, 1–26.
- Andarini, A. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Perawat RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten. *Konstruksi Pemberitaan Stigma Anti-China Pada Kasus Covid-19 Di Kompas.Com*, 68(1), 1–12. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ndteint.2014.07.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ndteint.2017.12.003%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.matdes.2017.02.024>

- Ramadhan, Y. A. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bina Sarana Sukses. *Motivasi*, 7(1), 1–7.
- Hariani, G. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan: *Work-Life Balance*, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 119–127. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/847>
- Muzayana, S. (2021). Implementasi Gaya Kepemimpinan Karismatik di Markas Besar Dagelan Santri Indonesia Tuban Jawa Timur. 3(March), 6.
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). 9(3), 2016–2022.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Data Pesantren Jatim*. (n.d.). <https://ditpdpontren.kemenag.go.id/pdpp/statistik>
- Hidayatullah. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Dan Non Kharismatik Terhadap Kinerja Ditinjau Dari Motivasi Pegawai Negeri Sipil (di Dinas Kesehatan Kab. Kutai Kartanegara). 1–77.
- Kaharusman. (2014). Kepemimpinan karismatik dalam penyelesaian konflik antar etnis di unismuh makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/4193-Full_Text.pdf.
- Suzan Lewis, R. G. and R. R. (n.d.). The Constraints of a ‘*Work-Life Balance*’ Approach: An International Perspective. https://www.researchgate.net/publication/233364963_The_constraints_of_a_'work-life_balance'_approach_An_international_perspective
- Sutianah, E. (2018). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah Dan Kepribadian Dengan Keinovatifan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 654–662. <https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.792>
- Handoko, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 619–631.

- Hanum, N. A., Fitriyah, A., & Sumarsono, R. B. (2016). Pandangan Konsep Kepemimpinan Kharismatik. *Seminar Nasional*, 166. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2020/03/Nur-Amaliyah-Hanum.pdf>
- Moha, S., & Loindong, S. (2016). Analisis Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Yuta Di Kota Manado *the Analysis of Service Quality on Customer Satisfaction and Facilities in Hotel Yuta Manado*. Moha., Sj. Loindong. *Analisis Kualitas Pelayanan... Jurnal EMBA*, 575(1), 575–584. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11715>
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Juliarti, N. P. T., & Anindita, R. (2022). Peran Kepemimpinan Karismatik dan *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Broadcasting. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 298. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16509>
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Branch of Sulawesi Utara. *None*, 5(003), 1–8.
- Nurfaizi, I. (n.d.). Pengaruh *Work-Life Balance*, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Para Karyawan (Studi kasus pada divisi keperawatan Rumah Sakit Ibu Anak ASIH). <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/60616>
- Nur Hayati, Nur Widiatuti, N. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Muntadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2020/2021. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/arroyhan/article/view/110>