

Pengaruh *Worklife Balance* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

(Studi kasus pada karyawan *office* PT Livia Mandiri Sejati, Pasuruan, Jawa Timur)

Ernawati

Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia, ernawati@gmail.com

Abstrak

PT Livia Mandiri Sejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi air minum dalam kemasan dengan merek ternama yaitu Aqua, Mizone, Vit dan Levite. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel *worklife balance*, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh populasi dalam perusahaan yaitu sebanyak 40 karyawan/responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik uji SEM dengan menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien sebesar 0,212 dan nilai P sebesar 0,075. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien sebesar 0,422 dan p value 0,001. *Worklife Balance* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien sebesar -0,191 dan p value 0,099. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien sebesar 0,403 dan p value 0,002. Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien sebesar 0,178 dan p value 0,116.

Kata kunci: *worklife balance*, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract

PT Livia Mandiri Sejati is a company engaged in the distribution of bottled drinking water with well-known brands, namely Aqua, Mizone, Vit and Levite. This study aims to determine and explain the influence of work-life balance variables, transformational leadership style, job satisfaction, and employee performance. This type of research uses a comparative causal with a quantitative approach. The sample used in this study is the entire population in the company, as many as 40 employees / respondents. While the analysis technique used is the SEM test technique using the WarpPLS 7.0 application. The results of this study indicate that Worklife Balance has a positive but insignificant effect on Job Satisfaction with a coefficient of 0.212 and a P value of 0.075. Transformational Leadership Style has a significant positive effect on Job Satisfaction with a coefficient of 0.422 and p value of 0.001. Worklife Balance has a negative and insignificant effect on Employee Performance with a coefficient of -0.191 and p value 0.099. Transformational Leadership Style has a significant positive effect on Employee Performance with a coefficient of 0.403 and a p value of 0.002. And Job Satisfaction has no significant positive effect on Employee Performance with a coefficient of 0.178 and p value 0.116.

Keywords: *worklife balance*, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Di masa sekarang, setiap perusahaan harus peka dan mampu membuat kebijakan yang tepat terkait kemajuan perusahaannya. Perusahaan dituntut untuk mampu bertahan, menghasilkan laba dan mengembangkan bisnisnya. Susilawati (2005) menyebutkan bahwa keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian

pimpinan dalam melaksanakan fungsi pokok seperti manajemen pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Selain itu, keberhasilan perusahaan juga tergantung pada sumber daya manusia di dalamnya sebab sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat berperan dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

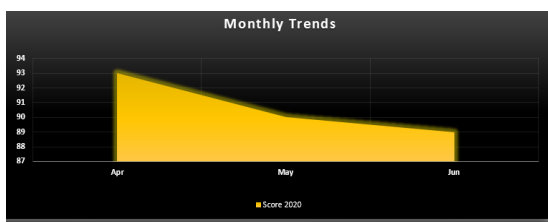
Bagi perusahaan yang bergerak di bidang distribusi air minum dalam kemasan tentunya tidak luput dalam situasi persaingan ketat saat ini. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi air minum dalam kemasan yaitu PT Livia Mandiri Sejati. Perusahaan ini mendistribusikan air minum dalam kemasan merek ternama, diantaranya yaitu Aqua, Mizone, Vit dan Levite yang beralamat di Jl Ki Hajar Dewantara No 1 Tembokrejo, Kota Pasuruan. Oleh sebab itu, PT Livia Mandiri Sejati harus memperhatikan sumber daya manusia di dalamnya demi kemajuan perusahaan.

Fenomena yang penulis temukan terhadap karyawan bagian *office* PT Livia Mandiri Sejati adalah sumber daya manusia mengalami penurunan kinerja yang ditandai dengan kualitas, kuantitas dan penyelesaian tugas yang melebihi tenggat waktu yang sudah ditentukan. Penurunan kualitas kerja diindikasikan dengan malas dan kurangnya fokus karyawan. Sedangkan penurunan kuantitas kerja ditandai dengan karyawan yang merasa jenuh dan menganggap jam istirahat masih kurang. Dan penurunan penyelesaian kerja diindikasikan dengan ditemukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat ketika jam masuk pagi dan jam masuk setelah istirahat. Adapun jam kerja karyawan adalah senin-jumat jam 08.00-16.00 dan sabtu jam 08.00-14.00 dengan jam istirahat antara 12.00-13.00.



Gambar 1. Diagram keterlambatan karyawan

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa persentase keterlambatan selama periode bulan April-Juni 2020 mengalami kenaikan. Hal ini jika dibiarkan akan berakibat buruk terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah data kinerja karyawan selama 3 bulan terakhir dapat dilihat pada diagram.



Gambar 2. Diagram kinerja karyawan.

Value Breakdown	Bobot	Real
1.1 Settlement H+1	20,00%	16,00%
1.2 Penginputan biaya harus sesuai dengan pos akun biayanya	15,00%	12,00%
1.3 Cash Opname harus tidak boleh ada selisih	15,00%	15,00%
1.4 Opname Inv & kelengkapan dokumen pendukungnya harus tidak boleh ada selisih	15,00%	15,00%
1.5 Invoice Overdue	20,00%	20,00%
1.6 Klaim TIV	15,00%	15,00%

Gambar 3. Pencapaian target bulanan

Dari diagram diatas, dapat dilihat bahwa terdapat penurunan kinerja selama bulan April – Juni 2020. Dan juga dapat dilihat dari gambar 3 bahwa kurang tercapainya realisasi dari target bulanan, khususnya pada poin pengiputan biaya yang harus sesuai. Sehingga dapat diindikasikan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Menurut penuturan Bapak Arya selaku Senior Supervisor PT. Livia Mandiri Sejati, setiap karyawan mempunyai *worklife balance* yang berbeda-beda karena mereka berasal dari berbagai latar belakang. Kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari beberapa hal, yang pertama adalah perilaku karyawan, karyawan PT. Livia Mandiri Sejati belum bekerja dengan baik, seperti terlambat datang, melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas. Kinerja karyawan yang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan mengalami kepuasan dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, kinerja karyawan yang kurang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan kurang kepuasan dalam bekerja.

Karyawan yang kinerjanya kurang baik atau menurun bisa dikatakan kurang nyaman dalam bekerja. Karena *job desc* yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk karyawan PT. Livia Mandiri Sejati harus dilakukan dengan baik dan cekatan sehingga diperlukan semangat lebih dari karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya *worklife balance* yang stabil tetapi juga dengan gaya kepemimpinan dari atasan. Seorang pemimpin harus mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dari karyawannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan merasa memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat.

Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para manejer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi.

Dengan kinerja karyawan yang tinggi, aktivitas yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga dapat tercapai tujuan suatu perusahaan yang dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Untuk melakukan hal tersebut harus memiliki kinerja yang tinggi dari keseluruhan karyawan atau sumber daya manusia yang ada didalamnya, untuk lebih dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan seputar persoalan-persoalan yang menjadi kebutuhannya.

Berangkat dari permasalahan *worklife balance* dan kepemimpinan transformasional diatas, permasalahan-permasalahan yang sering terjadi pada PT. Livia Mandiri Sejati seperti masih rendahnya kualitas tugas yang diberikan oleh karyawannya sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya, adanya karyawan yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini disebabkan karna masih kurangnya pimpinan dan bawahan mengadakan pertemuan baik secara formal maupun informal yang nantinya hal tersebut secara tidak langsung dapat menstimulus / menggiatkan pimpinan /bawahan mengenai keinginan masing-masing pihak. Masih kurangnya kesempatan dari pimpinan untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan metode survei. Penelitian kausal komparatif adalah tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010). Tujuan dari penelitian kausal komparatif adalah untuk melakukan penyelidikan pada kemungkinan hubungan sebab-akibat melalui pengamatan terhadap akibat yang ada dan mencari kembali faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data-data.

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi tersebut meliputi orang maupun benda yang telah memenuhi persyaratan untuk dikategorikan sebagai populasi, sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk mendukung terealisasinya sebuah penelitian.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendapat Arikunto (2004) yaitu apabila populasi kurang dari 100, maka semuanya dijadikan sampel dan jika lebih dari seratus maka diambil sampel sebanyak 10-15% atau 20-25%. Untuk itu, dalam penelitian ini semua populasi di PT Livia Mandiri Sejati dijadikan sebagai sampel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* WarpPLs 7.0. *Partial Least Square* (PLS) merupakan teknik statistika untuk menguji dan mengestimasi hubungan kausal dengan mengintegrasikan analisis faktor dan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Deskripsi variabel penelitian merupakan bagian dari analisa deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan jawaban atau persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian yaitu: *Worklife Balance* (X_1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1), dan Kinerja Karyawan (Y_2). Deskripsi terhadap masing-masing variabel disajikan dalam bentuk uraian tabel (dalam bentuk frekuensi, persentase atau rata-rata) untuk masing-masing indikator dan variabel.

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	11	27,5%	28	70%	0	0	1	2,5%	0	0	4,225
X1.1.A	20	50%	18	45%	6	15%	0	0	0	0	4,450
X1.2	24	60%	16	40%	0	0	0	0	0	0	4,600
X1.2.A	12	30%	25	62,5%	3	7,5%	0	0	0	0	4,225
X1.3	9	22,5%	23	57,5%	6	15%	2	5%	0	0	3,975
X1.3.A	7	17,5%	26	65%	5	12,5%	2	5%	0	0	3,950
Total Rata-Rata Skor											4,238

Gambar 4. Distribusi Persepsi Responden terhadap Indikator (X1)

Rata-rata skor variabel *Worklife Balance* sebesar 4,238 atau kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan *Worklife Balance* yang dirasakan karyawan cenderung positif atau baik.

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	9	22,5%	23	57,5%	8	20%	0	0	0	0	4,025
X2.2	12	29,27%	23	57,5%	5	12,5%	0	0	0	0	4,175
X2.3	11	27,5%	22	55%	6	15%	1	2,5%	0	0	4,075
X2.4	13	32,5%	19	47,5%	8	20%	0	0	0	0	4,125
X2.4.A	11	27,5%	20	50%	8	20%	1	2,5%	0	0	4,025
Total Rata-Rata Skor											4,085

Gambar 5. Distribusi Persepsi Responden terhadap Indikator (X2)

Rata-rata skor variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 4,085 atau kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dirasakan karyawan cenderung positif atau baik.

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	7	17,5%	19	47,5%	13	32,5%	1	2,5%	0	0	3,800
Y1.2	7	17,5%	22	55%	9	22,5%	2	5%	0	0	3,850
Y1.3	9	22,5%	26	65%	5	12,5%	0	0	0	0	4,100
Y1.4	13	32,5%	19	47,5%	8	20%	0	0	0	0	4,125
Y1.4.A	13	32,5%	25	62,5%	2	5%	0	0	0	0	4,275
Y1.5	10	25%	20	50%	10	25%	0	0	0	0	4,000
Total Rata-Rata Skor											4,025

Gambar 6. Distribusi Persepsi Responden terhadap Indikator (Y1)

Rata-rata skor variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,025 atau kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan cenderung positif atau baik.

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	5 (SS)		4 (S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y2.1	5	12,5%	31	72,5%	3	7,5%	0	0	1	2,5%	4,000
Y2.1.A	12	30%	25	62,5%	3	7,5%	0	0	0	0	4,225
Y2.2	17	42,5%	20	50%	3	7,5%	0	0	0	0	4,350
Y2.3	17	42,5%	19	47,5%	4	10%	0	0	0	0	4,325
Y2.3A	16	40%	15	37,5%	9	22,5%	0	0	0	0	4,175
Y2.4	11	27,5%	18	45%	10	25%	1	2,5%	0	0	3,975
Total Rata-Rata Skor											4,175

Gambar 7. Distribusi Persepsi Responden terhadap Indikator (Y2)

Rata-rata skor variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,175 atau kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan Kinerja Karyawan yang dirasakan karyawan cenderung positif atau baik.

2. Uji Outer Model

a. Convergent validity

Model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya (*loading factor*). Dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap indikator lebih besar dari 0,70 dapat dikatakan valid dan untuk nilai p-value apabila $< 0,05$ dianggap signifikan. Berikut ini hasil pengolahan data.

Hasil output combined loadings and cross-loading setelah modifikasi

	X1	X2	Y1	Y2	Type (a)	SE	P value
X1.1.A	(0.748)				Reflect	0.115	<0.001
X1.2.A	(0.787)				Reflect	0.113	<0.001
X1.3	(0.815)				Reflect	0.111	<0.001
X2.2		(0.832)			Reflect	0.111	<0.001
X2.3		(0.837)			Reflect	0.110	<0.001
X2.4		(0.895)			Reflect	0.108	<0.001
X2.4.A		(0.874)			Reflect	0.109	<0.001
Y1.1			(0.832)		Reflect	0.111	<0.001
Y1.2			(0.851)		Reflect	0.110	<0.001
Y1.4			(0.759)		Reflect	0.114	<0.001
Y1.5			(0.807)		Reflect	0.112	<0.001
Y2.1.A				(0.879)	Reflect	0.108	<0.001
Y2.2				(0.784)	Reflect	0.113	<0.001
Y2.4				(0.789)	Reflect	0.113	<0.001

Gambar 8. Hasil output combined loading and cross-loading

b. Discriminant Validity

Metode yang digunakan untuk melihat validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten bersangkutan dengan variabel laten lainnya. Jika *square root of Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 1. Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs

	X1	X2	Y1	Y2
X1	0.784	0.649	0.476	0.199
X2	0.649	0.860	0.537	0.449
Y1	0.476	0.537	0.813	0.324
Y2	0.199	0.449	0.324	0.818

Sumber: data diolah Warppls (2020)

c. Composite Reliability

Pengujian setelah *convergent validity* dan *discriminant validity* adalah uji realibilitas konstruk yang dapat diukur dengan 2 kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* $> 0,70$ dan *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 2. Hasil Pengujian Composite Reliability & Cronbach's Alpha

No	Variabel	Composite Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha
1	Worklife Balance (X_1)	0.827	0.685
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2)	0.919	0.882
3	Kepuasan Kerja (Y_1)	0.886	0.828
4	Kinerja Karyawan (Y_2)	0.859	0.752

Sumber: data diolah Warppls (2020)

Hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 5.6 dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel laten lebih besar dari 0,70. Nilai *Cronbach Alpha* yang dimiliki semua indikator pada masing-masing variabel laten lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, berdasarkan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* semua item yang mengukur indikator pada variabel laten adalah reliabel.

3. Uji Inner Model

Tahap setelah evaluasi *outer model* adalah melakukan evaluasi struktural (*inner model*) yang meliputi uji kecocokan model (*model fit*), *path coefficient*, dan R². Pada uji kecocokan model terdapat 3 indeks pengujian, yaitu: *average path coefficient (APC)*, *average R— squared (ARS)* dan *average varians factor (AVIF)* dengan kriteria APC dan ARS diterima dengan syarat p– value < 0,05 dan AVIF lebih kecil dari 5.

Tabel 3. Hasil Output General SEM Analysis Result

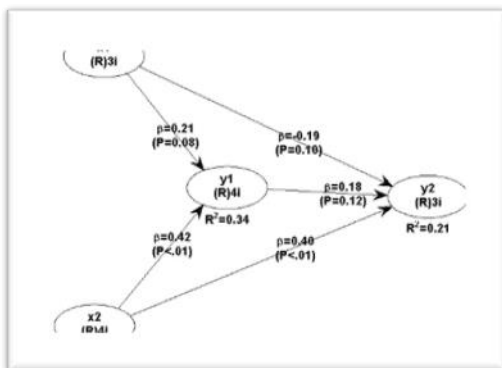
	Indeks	P-Value	Kriteria
APC	0.281	0.013	P<0.05
ARS	0.277	0.014	P<0.05
AVIF	1.477	-	Good if <5

Sumber: data diolah Warppls (2020)

Hasil tabel 5.7 di atas, menjelaskan bahwa APC memiliki indeks sebesar 0,281 dengan nilai p–value 0,013. Sedangkan ARS memiliki indeks sebesar 0,277 dengan p–value 0,014. Berdasarkan kriteria, APC sudah memenuhi kriteria karena memiliki nilai p<0,05. Begitu pula dengan nilai dari ARS yaitu p value<0,05. Nilai AVIF yang harus <5 sudah terpenuhi karena berdasarkan data tersebut AVIF nilainya 1,477. Dengan demikian, maka *inner model* dapat diterima.

4. Uji Hipotesis

Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficients* dan tingkat signifikansinya, kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.



Gambar 9. Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan gambar 5.6 diatas dapat dijelaskan secara rinci dalam gambar 5.7 dibawah ini.

No	Hubungan antar variabel		Path coefficients	P value	Keterangan
1	Worklife Balance (X1)	Kepuasan Kerja (Y1)	0.212	0.075	Berpengaruh Positif tidak Signifikan
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	0.422	0.001	Berpengaruh Positif Signifikan
3	Worklife Balance (X1)	Kinerja Karyawan (Y2)	0.191	0.099	Berpengaruh Positif tidak Signifikan
4	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)	Kinerja Karyawan (Y2)	0.403	0.002	Berpengaruh Positif Signifikan
5	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)	0.178	0.116	Berpengaruh Positif Signifikan

Gambar 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis WarpPLS yang disajikan pada tabel 5.7 maka hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1: Pengujian pengaruh *Worklife Balance* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Hasil analisis WarpPLS diperoleh nilai pengaruh *Worklife Balance* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dengan nilai *path coefficients* sebesar 0,212 dan p 0,075. Mengingat p lebih besar dari 0,05 dan nilai *path coefficients* positif, maka dikatakan positif tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak.
2. Uji Hipotesis 2 : Pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Hasil analisis WarpPLS diperoleh nilai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dengan nilai *path coefficients* sebesar 0,422 dan p 0,001. Mengingat p lebih kecil dari 0,05 dan nilai *path coefficients* positif, maka dikatakan positif signifikan, sehingga hipotesis diterima.
3. Uji Hipotesis 3 : Pengujian pengaruh *Worklife Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Hasil analisis WarpPLS diperoleh nilai pengaruh *Worklife Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) dengan nilai *path coefficients* sebesar -0.191 dan p 0,099. Mengingat p lebih besar dari 0,05 dan nilai *path coefficients* negatif, maka dikatakan negatif tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak.
4. Uji Hipotesis 4 : Pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Hasil analisis WarpPLS diperoleh nilai pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) dengan nilai *path coefficients* sebesar 0.404 dan p 0,002. Mengingat p lebih kecil dari 0,05 dan nilai *path coefficients* positif, maka dikatakan positif signifikan, sehingga hipotesis diterima.
5. Uji Hipotesis 5 : Pengujian pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2). Hasil analisis WarpPLS diperoleh nilai pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) dengan nilai *path coefficients* sebesar 0.178 dan p 0,0116. Mengingat p lebih besar dari 0,05 dan nilai *path coefficients* positif, maka dikatakan positif tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kepuasan Kerja (H₁)

Menurut Hudson (2005) menyatakan bahwa *worklife balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Dengan adanya *worklife balance* yang baik maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan baik sebab ia mampu menyeimbangkan dan mempertanggungjawabkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins (2003) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Terkait hipotesis yang ditolak pada penelitian ini juga bisa diindikasikan bahwa memang *Worklife balance* yang direpresentasikan melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan tidak secara keseluruhan dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan *office* PT. Livia Mandiri Sejati. Sebab perusahaan sudah memberikan keleluasaan dalam hal keseimbangan baik keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan juga keseimbangan kepuasan. Dalam hal ini jam kerja yang diberlakukan sudah menggunakan jam kerja normative yaitu 40 jam seminggu.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja (H₂)

Menurut Robbins, et all (2008) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya seorang pemimpin yang menginspirasi bawahannya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan mampu memberikan pengaruh yang luar biasa terhadap bawahannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan semakin baik sebab ia merasa pemimpinnnya patut dan pantas dijadikan panutan.

Adanya hasil yang signifikan pada hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional yang direfleksikan dengan indikator *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration* mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan *office* PT Livia Mandiri Sejati. Pemimpin yang menjadi role model, memotivasi karyawan dan pimpinan yang mampu memahami perbedaan dan kemampuan masing-masing karyawan mampu memberikan dorongan serta memberikan pandangan guna mewujudkan cita-cita perusahaan.

Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan (H₃)

Menurut Kaliath dan Brough (2009), dalam penelitian "*Worklife Balance : A Review of the Meaning of the Balance Construct*", menyatakan bahwa *Worklife Balance defined as perceived control between multiple roles* atau dapat juga diartikan sebagai suatu tingkat otonomi yang harus dimiliki seorang individu dalam memenuhi tuntutan dari peran gandanya. sebagai contoh, seseorang harus lebih meluangkan waktu untuk anaknya yang baru saja lahir daripada pekerjaannya.

Pengertian Kinerja menurut Mankunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya *worklife balance* yang baik maka kinerja karyawan juga semakin baik sebab ia mampu memprioritaskan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan dan juga sebagai individu pribadi.

Dalam penelitian ini tidak ditemukan pengaruh antara *worklife balance* terhadap kinerja karyawan *office* PT Livia Mandiri Sejati. Dengan kata lain karyawan mampu bertanggungjawab dan melakukan perkerjaan dengan baik dan tidak terpengaruh dengan kehidupan pribadinya. Berdasarkan data responden, karyawan *office* PT Livia Mandiri

Sejati di dominasi oleh karyawan yang belum menikah. Hal ini yang menjadikan hipotesis pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan tidak signifikan karena responden belum mengalami banyak tuntutan dalam peran ganda di hidupnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan (H₄)

Gaya kepemimpinan di dalam suatu organisasi baik organisasi publik maupun organisasi bisnis mempunyai peranan penting. Hal ini dikarenakan maju mundurnya suatu organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin organisasi dalam rangka mengelola sumber daya yang ada di dalam perusahaannya.

Terkait hasil yang signifikan pada hipotesis variabel pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini, dapat dilihat dari gambaran umum responden yang didominasi oleh tingkat pendidikan S1. Hal ini yang menjadikan signifikan karena responden cukup mengerti tanggung jawab besar dari pekerjaannya yang dicontohkan oleh seorang pemimpin.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H₅)

Menurut Umar (2008) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, khususnya kondisi kerja, terkait dengan hubungan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya. Dan kinerja didefinisikan Rivai (2013) sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Terkait hasil yang tidak signifikan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan *office* PT Livia Mandiri Sejati kurang merasakan kepuasan disebabkan gaji yang sedikit dan tidak adanya jenjang karir. Hal ini didukung dengan pernyataan “bakat karyawan tersalurkan dengan baik” dan pernyataan “gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaannya” memiliki nilai *average* rendah maka dapat disimpulkan nilai kedua *average* tersebut dapat mendukung adanya ketidaksignifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh signifikan *Worklife Balance* terhadap Kepuasan Kerja.
2. Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja
3. Tidak ada pengaruh signifikan *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan
4. Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
5. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar).
- Abidin. 2016. Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kepemimpinan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.

- Annamaria, dkk. 2018. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 7. NO. 2, 2018.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad. Moch. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia, Yogyakarta.
- Greenhouse, J.H., Collins, M. K., & Shaw, J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63,
- Prawirosentono.S, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Universitas Yudharta. 2020. *Pedoman Penulisan Skripsi*.