

## Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

**Arfandi**

Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

[andi.arfandi@student.umpalopo.ac.id](mailto:andi.arfandi@student.umpalopo.ac.id)

**Muhammad Kasran**

Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia 2

[muhammadkasran@umpalopo.ac.id](mailto:muhammadkasran@umpalopo.ac.id)

### Abstrak

Penelitian bertujuan menyelidiki dampak dari *work life balance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi survei kuantitatif. 150 responden dipilih secara acak untuk menjadi sampel penelitian kuantitatif ini. Dengan menggunakan skala *Likert* dengan rentang 1 sampai 5, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji penelitian ini dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, kedua variabel tersebut berdampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan secara bersamaan dibuktikan dengan nilai uji F sebesar 55,680 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga jika *work life balance* dan gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 43,1%.

### Kata Kunci

*Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga yang menjadi elemen utama yang dapat menentukan suatu keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dimana karyawan merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, untuk memajukan suatu perusahaan sudah sepantasnya manajemen perusahaan memberikan perhatian penuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas mereka secara efektif dan efisien. Ada dua faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan diantaranya yaitu *work life balance* dan gaya kepemimpinan.

*Work life balance* adalah suatu keadaan dimana individu memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan waktu bersama keluarga, bersantai, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membutuhkan komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga. Banyak karyawan yang berjuang untuk mengatur pekerjaan dan kesehatan mereka, sehingga menemukan keseimbangan antara keduanya adalah hal yang penting. Hal ini sangat penting dalam bidang sumber daya manusia karena kinerja dan efisiensi karyawan sangat bergantung pada keseimbangan ini.

Setiap perusahaan harus mempertimbangkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saat membuat kebijakan untuk memastikan produktivitas kerja tetap terjaga. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan menghasilkan semangat kerja, kepuasan, dan tanggung jawab yang tinggi. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, membuat mereka siap untuk melakukan pekerjaan apa pun yang diberikan oleh atasan mereka. *Work life balance* dapat memberikan pengaruh positif dan semangat kerja yang kuat serta memberikan produktivitas yang baik.

Menurut (Wulandari & Hadi, 2021) menyatakan bahwa apabila *work life balance* tidak diterapkan dengan baik maka akan menimbulkan resiko serius bagi kesejahteraan karyawan, terutama bagi pekerja dan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Lukmiati et al., 2020; Al Harbi, 2020; Wulandari & Hadi, 2021; Suyatno & Ali, 2022), *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebaliknya, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rochim, 2019; Foanto et al., 2020; Kembuan et al., 2021), *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan secara statistik, dan (Herlambang & Murniningsih, 2019; Rahmawati et al., 2021) kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh *work life balance*. Jadi, dapat disimpulkan dari penelitian para peneliti terdahulu bahwa ada ketidaksepakatan tentang bagaimana mengukur dampak *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Selain *work life balance*, perusahaan harus fokus pada kepemimpinan. Sebab kepemimpinan adalah upaya untuk membujuk banyak orang untuk berkomunikasi guna mencapai tujuan. Kepemimpinan juga merupakan gaya membujuk orang untuk bertindak dengan cara-cara yang memotivasi orang lain untuk bertindak atau bereaksi secara positif dengan memberi mereka instruksi atau perintah. Sejalan dengan (Yanoto, 2018), menyatakan gaya kepemimpinan positif dapat menciptakan suasana yang baik dan dapat memotivasi pekerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pemimpin sangat penting bagi manajemen dan pelaksanaan berbagai strategi perusahaan. Karena tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat dinilai dari kepemimpinan dalam organisasi, khususnya dengan melihat gaya kepemimpinan yang digunakan.

Meningkatkan kepemimpinan perusahaan sangat penting untuk bertahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Reformasi harus dimulai dari pemimpinnya sendiri di tingkat atas. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang reformis yang dapat bertindak sebagai katalisator transformasi organisasi. Dan pemimpin harus fleksibel dalam memahami potensi dan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab untuk menumbuhkan komitmen organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Suyatin, 2019; Jayanti & Wati, 2019; Kalambayi et al., 2021; Widjaja et al., 2019; Alamanda et al., 2022; Ali Larik & Karim Lashari, 2022; J. Sari & Fuadati, 2022), gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian dengan pendapat lain yang disampaikan oleh (Sari, 2015; Haryanto, 2017; Poluan, 2018; Nugroho, 2018; Mardiani & Sepdiana, 2021; Aziz & Putra, 2022), gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan dari penelitian para akademisi sebelumnya bahwa ada ketidaksepakatan tentang cara terbaik untuk menilai bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan.

*Work life balance* dan gaya kepemimpinan atasan berkontribusi pada kinerja karyawan yang baik dan etos kerja yang kuat. Seorang pemimpin harus dapat menginspirasi anggota timnya untuk memberikan upaya yang besar untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Para pekerja percaya bahwa mereka sangat

termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka sehingga produk akhir akan menjadi lebih baik. Organisasi dan orang-orang yang termotivasi oleh pemimpin dapat berkinerja lebih baik dengan manajemen kinerja yang efektif. Manajemen kinerja pada dasarnya adalah sebuah proses yang dilakukan oleh para manajer atau pemimpin, orang-orang dan tim yang mereka kelola, serta mereka sendiri secara bersama-sama.

Terlepas dari kebutuhan untuk menyamakan ekspektasi kinerja yang tinggi, teknik ini lebih didasarkan pada gagasan mengelola dengan persetujuan daripada manajemen. Kinerja karyawan yang tinggi memungkinkan tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik, sehingga bisnis dapat mencapai tujuan dan menuai hasilnya. Untuk dapat lebih memahami keinginan dan preferensi karyawan mengenai hal-hal yang menjadi kebutuhan mereka, maka harus memiliki kinerja yang baik dari seluruh karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uraian kesenjangan teori dan kesenjangan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

## II. LANDASAN TEORI

### 1. *Work Life Balance*

Menurut (Lumunon et al., 2019), *work life balance* merupakan keadaan di mana seseorang dapat secara efektif mengatur waktu mereka dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* dipandang sebagai sarana bagi karyawan untuk menjalani hidup sehat, sehingga konsep ini berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Menurut (Suhartini, 2021), *work life balance* adalah tingkat pemenuhan yang terkait dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang untuk mempertahankan semua aspek dalam kehidupannya.

Menurut (Suhartini, 2021), untuk mengukur tingkat *work life balance* seseorang dalam sebuah perusahaan dapat menggunakan indikator seperti: (1) Keseimbangan waktu (*Time Balance*), (2) Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*), (3) Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*).

### 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku langsung maupun tidak langsung dalam mempengaruhi orang-orang pada saat dia memimpin sebuah kelompok dan memerintah sesuai dengan keinginannya. Sejalan dengan (Nasri et al., 2018), bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan memberikan wawasan tentang bagaimana pekerjaan dilakukan dan pemimpin bertanggung jawab atas sejumlah fungsional organisasi yang secara langsung mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan perusahaan.

Menurut (Puspitasari, 2018), ada tiga indikator penilaian gaya kepemimpinan, yaitu: (1) Pengambilan keputusan, (2) Perilaku pemimpin, (3) Dimensi.

### 3. Kinerja Karyawan

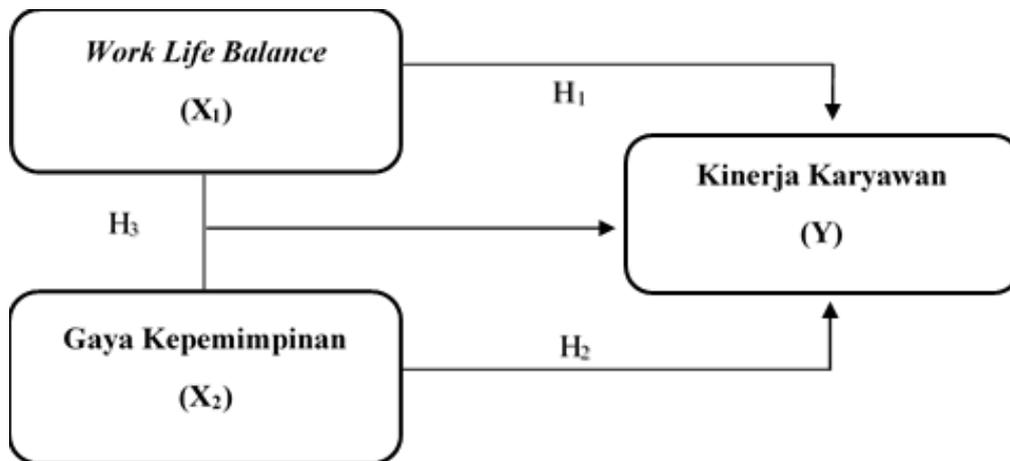
Kinerja karyawan adalah produktivitas setiap karyawan, yang menghasilkan manfaat fisik dan tidak berwujud. Kinerja adalah input dan output dari tujuan yang dinilai berdasarkan hasil dan proses memperolehnya. Kinerja karyawan dapat dicirikan sebagai reaksi dalam bentuk perilaku yang menampilkan hasil belajar yang dilakukan oleh pekerja, termasuk hasil dari bakat mental dan psikologis mereka. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Silaen et al., 2021) "Penilaian kinerja" adalah dampak pada setiap

evaluasi yang sistematis dengan berlandaskan atas sekelompok parameter untuk aktivitas kinerja akan mencakup parameter *input* dan *output* serta indikator anggapan, faedah, serta kekurangan.

Menurut (Robbins 2016:260) dalam (Rumondang et al., 2022; Hakim & Afriany, 2023) indikator penilaian kinerja yaitu: (1) Mutu, (2) Kapasitas, (3) tepat waktu, (4) Keefektifan, (5) Independensi.

#### 4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang berkaitan dengan *work life balance*, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Disajikan sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan alur pemikiran tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah *work life balance* (X<sub>1</sub>) dan gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Penelitian eksplanatori dikombinasikan dengan analisis deskripsi sebagai metode pilihan. Survei digunakan dalam proses penelitian ini. PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) yang berlokasi di Jalan A. Maradang, Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan menjadi lokasi penelitian. Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Di lokasi penelitian, kuesioner disebarkan untuk mengumpulkan data primer penelitian dengan skala likert. Sedangkan data sekunder yang termasuk dalam penelitian ini meliputi laporan-laporan terkait penelitian, dokumentasi, dan penilaian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak (*random sampling*) menggunakan teknik sampling acak sederhana (*Simple random sampling*). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 150 responden. Kemudian data dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan program SPSS 25.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Karakteristik Responden

Jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden adalah ciri-ciri yang dicatat dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Respondent Demography**

No.	Jenis Klasifikasi	Frequency	Persen %
1.	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Pria	89	59.33
	Wanita	61	40.67
	<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
2.	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	SLTA/Sederajat	131	87.33
	Diploma 3	6	4
	Strata 1	13	8.67
	<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>
3.	<b>Masa Kerja</b>		
	<1 Tahun	4	2.67
	1-5 Tahun	71	47.33
	5-10 Tahun	49	32.67
	>10 Tahun	26	17.33
	<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2022.

Berdasarkan pada Tabel 1. *Respondent demography*, di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu bahwa jenis kelamin pria lebih banyak menjadi karyawan (59,33%), pendidikan terakhir dari sebagian besar responden adalah SMA/Sederajat (87,33%), dan masa kerja dari sebagian besar responden antara 1-5 tahun (47,33%).

## 2. Uji Validitas

**Tabel 2. Validity Test Results**

No.	Fleksibel	Unit	R Hitung	R Tabel	Informasi
1.	<b>Work Life Balance</b>	X1.1	0,739	0.160	Valid
		X1.2	0,802	0.160	Valid
		X1.3	0,856	0.160	Valid
		X1.4	0,793	0.160	Valid
		X1.5	0,741	0.160	Valid
		X1.6	0,657	0.160	Valid
2.	<b>Gaya Kepemimpinan</b>	X2.1	0,697	0.160	Valid
		X2.2	0,813	0.160	Valid
		X2.3	0,863	0.160	Valid
		X2.4	0,862	0.160	Valid
		X2.5	0,807	0.160	Valid
		X2.6	0,795	0.160	Valid
3.	<b>Kinerja Karyawan</b>	Y.1	0,707	0.160	Valid
		Y.2	0,806	0.160	Valid
		Y.3	0,767	0.160	Valid
		Y.4	0,611	0.160	Valid
		Y.5	0,449	0.160	Valid
		Y.6	0,833	0.160	Valid

		Y.7	0,765	0.160	Valid
		Y.8	0,837	0.160	Valid
		Y.9	0,800	0.160	Valid
		Y.10	0,657	0.160	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, Nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel dan semuanya keterangan valid serta memberikan kontribusi pada korelasi positif antara pernyataan masing-masing variabel dengan skor konstruksinya.

### 3. Uji Reabilitas

**Tabel 3. Reliability Test Results**

No.	Fleksibel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
1.	Work Life Balance	0.854	0,60	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan	0.844	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0.886	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 3. *Reliability test results* hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel >0,60, sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

### 4. Uji Linearitas

**Tabel 4. Multiple Linear Regression Analysis - Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,675	2.314		10.229	.000
	Work Life Balance	.439	.120	.345	3.657	.000
	Gaya Kepemimpinan	.418	.110	.357	3.787	.000

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS 25 seperti pada Tabel 4. *multiple linear regression analysis - coefficients* maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 23,675 + 0,439X_1 + 0,418X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai  $\alpha$  (positif) sebesar 23,675, menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebesar 23,675 naik satu persen jika *work life balance* (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) bernilai tetap. Diartikan *work life balance* (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) memiliki hubungan satu arah.
2. *Work life balance* (X1) nilai koefisien (positif) sebesar 0,439 artinya setiap *work life balance* naik satu persen, maka kinerja karyawan naik 43,9%. Diartikan *work life balance* dan kinerja karyawan memiliki hubungan satu arah.

- Gaya kepemimpinan (X2) nilai koefisien sebesar 0,418 artinya setiap kinerja karyawan naik satu persen, maka kinerja karyawan naik 41,8%. Diartikan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki hubungan satu arah.

### 5. Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 5. Partial Test Results (Uji t) - Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,675	2.314		10.229	.000
	<i>Work Life Balance</i>	.439	.120	.345	3.657	.000
	Gaya Kepemimpinan	.418	.110	.357	3.787	.000

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2022

- Diperoleh nilai t-hitung  $3,657 > 1,976$  t-tabel dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  alpha, yang berarti *work life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.
- Diperoleh nilai t-hitung  $3,787 > 1,976$  t-tabel dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  alpha, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu.

### 6. Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 6. Simultaneous Test Results (Uji F) – ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853.501	2	426.750	55.680	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1126.659	147	7.664		
	Total	1980.160	149			

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 6 di atas, temuan dari pengujian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu, dengan F-hitung  $55,680 > 2,28$  F-tabel dan sig.  $0,000 < 0,05$  alpha.

### 7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7. Determination Test Results - Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.423	2.768

a. Predictors: (Constant), Gaya\_Kepemimpinan, *Work\_Life\_Balance*

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2022

Dilihat pada Tabel 7. *determination test results - model summary* di atas bahwa R Square 0,431. Dapat diartikan bahwa 43,1 % *work life balance* dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. 56,9% variabel independen dapat menjelaskan variabel independen lainnya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian ini memberikan bukti bahwa karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu berkinerja lebih baik ketika mereka memiliki *work life balance* yang sehat. Hal ini ditunjukkan dengan kenaikan nilai sebesar 0,439 atau 43,9% pada kinerja karyawan ketika hipotesis keseimbangan kehidupan kerja diuji. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu secara efektif menerapkan keseimbangan kehidupan kerja sehingga karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka dan merasa senang dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas untuk perusahaan. PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu memiliki lima hari kerja dalam seminggu dengan delapan jam kerja setiap hari dan dua hari libur. Karyawan mendapatkan dua hari libur dalam seminggu, dan mereka bebas menghabiskan hari libur tersebut dengan cara apa pun yang mereka inginkan semacam bersantai, menghabiskan waktu bersama keluarga, mengejar hobi, bersenang-senang, atau bekerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain (Lukmiati et al., 2020; Al Harbi, 2020; Wulandari & Hadi, 2021; Suyatno & Ali, 2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh *work life balance*. (Wulandari & Hadi, 2021) semakin besar perasaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di antara para karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka merasa diberdayakan untuk melakukan kedua tanggung jawab tersebut dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan hasil kuesioner *work life balance*, pengaruh ini dapat disebabkan oleh beberapa variabel. Misalnya, item keseimbangan waktu memiliki nilai yang relatif tinggi, menunjukkan bahwa karyawan memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka berkat jam kerja yang tidak melebihi 40 jam dan jam lembur yang wajar, yang meningkatkan kualitas output mereka. Akibatnya, ketika keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat dicapai, suasana di tempat kerja menjadi lebih ceria dan penuh semangat, para pekerja menjadi lebih produktif dalam bekerja, dan pada akhirnya, kinerja karyawan dalam memenuhi tujuan bisnis pun dapat meningkat.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian ini memberikan bukti bahwa karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu berkinerja lebih efektif dengan gaya kepemimpinan oleh atasannya. Ketika hipotesis gaya kepemimpinan diuji, kinerja karyawan menunjukkan peningkatan nilai sebesar 0,418 atau 41,8%, yang mendukung hal ini. Upaya yang dilakukan oleh pemimpin adalah bagaimana gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi anggota unit kerja karena pemimpin tidak hanya dapat memberi tahu bawahannya apa yang harus dilakukan, tetapi juga mengarahkan mereka tentang bagaimana menjalankan arahan pimpinan. Sesuai dengan (Maryani et al., 2022), kepemimpinan adalah kemampuan setiap pemimpin untuk mempengaruhi dan memobilisasi para pengikutnya sedemikian rupa sehingga para pengikutnya bekerja dengan penuh semangat, berkeinginan untuk berkolaborasi, dan memiliki standar kerja yang tinggi, di mana para pengikutnya bersatu dalam kelompok dan termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil Temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Suyatin, 2019; Jayanti & Wati, 2019; Kalambayi et al., 2021; Widjaja et al., 2019; Alamanda et al., 2022; Ali Larik & Karim Lashari, 2022; J. Sari & Fuadati, 2022), gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan pemimpin dalam melakukan pendekatan terhadap organisasi dengan gaya kepemimpinan tertentu akan membawa organisasi pada pencapaian visi, tujuan dan sasaran organisasi. Pemimpin adalah pemegang kemudi dalam organisasi. Pemimpin dapat diibaratkan sebagai pemegang kemudi yang menentukan arah, tujuan, dan keberlangsungan organisasi. Kepemimpinan adalah tantangan yang telah ada sejak awal waktu. Isu yang ada saat ini adalah bagaimana seorang pemimpin dapat menjalankan tanggung jawabnya secara efektif.

Pengamatan lapangan menunjukkan bahwa manajemen di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu telah berjalan cukup efektif, dimana pimpinan mendelegasikan lebih banyak tanggung jawabnya kepada pengawas lapangan dan staff. Pemimpin biasanya mendiskusikan tugas-tugas yang akan dialokasikan kepada karyawan ketika membuat pilihan dalam pendelegasian tugas, dan mereka selalu memberikan bimbingan dan instruksi untuk pekerjaan tersebut. Karyawan diundang untuk mendiskusikan pekerjaan jika ada masalah selama pelaksanaan yang perlu diselesaikan, dan pimpinan kemudian memutuskan tindakan terbaik setelah mempertimbangkan pandangan dan komentar mereka.

### **Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan berpengaruh positif yang signifikan antara *work life balance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu, dengan F-hitung  $55,680 > 2,28$  F-tabel dan sig.  $0,000 < 0,05$  alpha. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik manajemen perusahaan dalam mengelola *work life balance* karyawan dan menerapkan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang bertanggung jawab terhadap anak buahnya, maka keterikatan kerja karyawan akan semakin tinggi. Perusahaan perlu menerapkan ide keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan komponen penting dalam kehidupan pribadi setiap karyawan. Karyawan akan lebih produktif di tempat kerja dan akan menjalani kehidupan yang lebih bahagia ketika mereka diajari untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan ketika para pemimpin menggunakan filosofi kepemimpinan yang sesuai dengan preferensi karyawan. Karyawan tidak akan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka tidak bisa menyeimbangkan antara pekerjaan, ekspektasi, dan kewajiban mereka serta tidak melakukan apa yang diperintahkan oleh atasan. Oleh karena itu, sangat penting bagi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu untuk memprioritaskan sumber daya, rencana, dan teknik manajemen yang efektif yang dapat membantu para karyawannya dalam menyeimbangkan antara tuntutan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Hal ini akan memastikan bahwa karyawan merasa bahagia dan nyaman di tempat kerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Katili et al., 2021) Keterlibatan karyawan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan juga secara signifikan dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja.

### **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dan temuan penelitian dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa, secara simultan *work life balance*, dan gaya kepemimpinan

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kedua variabel di atas secara bersamaan memberikan dampak dalam kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Work Life Balance* dalam penerapannya berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Dan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji bagi Allah S.W.T., Tuhan Yang Maha Kuasa dan Maha Agung, Pencipta alam semesta dan Pemberi segala berkah. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad S.A.W., utusan Allah SWT, atas kebaikan dan kasih sayang yang tiada henti-hentinya kepada seluruh umatnya. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Palopo yang telah membantu memfasilitasi kegiatan penelitian dan publikasi melalui bantuan, dana, dan perizinan, serta kepada para pengelola, narasumber, dan partisipan yang telah bekerja sama secara penuh dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Al Harbi, M. M. H. (2020). Influence of Work Life Balance on Performance of Employees in Jordan Hospitals. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 8(1), 53–58. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i1.2020.247>
- Alamanda, S., Setiawan, M., & Irawanto, D. W. (2022). Leadership Styles on Employee Performance With Work Satisfaction and Organizational Commitment As Intervening Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(1), 34–42. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.04>
- Ali Larik, K., & Karim Lashari, A. (2022). Effect Of Leadership Style On Employee Performance. *Neutron*, 21(2), 112–119. <https://doi.org/10.29138/neutron.v21i02.143>
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.156>
- Hakim, A., & Afriany, J. (2023). The Effect of Leadership Style and Supervision on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*, 12(1), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan epuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *Febenefecium*, 2(38), 558–566. <https://doi.org/10.1057/9781137309341.0019>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajenen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>

- Kalambayi, J. L., Onojaefe, D. P., Kasse, S. N., & Tengeh, R. K. (2021). The influence of leadership styles on employee performance in construction firms. *EUREKA: Social and Humanities*, 5, 34–48. <https://doi.org/10.21303/2504-5571.2021.002037>
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems319>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35510>
- 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. [https://doi.org/https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4671–4680. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i4v>
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Maria Ovi Puspitasari. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta) [Sanata Dharma Yogyakarta]. In *Repository: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta knowledge for Truth and a Better Future*. <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/33158>
- Maryani, Firman, A., & Rakhman, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(1), 68–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/massaro.v4i1.2746>
- Nasri, H., Hasmin, & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jenepono. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 103–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v3i1.200>
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139–150. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Poluan, A. R. (2018). Pengaruh Work-Life Balance, beban kerja, dan gaya

- kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(4), 347–356. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/13611>
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2(1), 1–9. <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/15>
- Rumondang, C., Asnawati, & Imanda, A. (2022). Kinerja Pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu. *PROFESIONAL Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, 9(2), 587–590. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/professional.v9i2.3495>
- Sari, J., & Fuadati, S. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIMBis: Jurnal Ilmiah Dan Bisnis*, 1(1), 39–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i1.5133>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *CV WIDINA MEDIA UTAMA*. CV WIDINA MEDIA UTAMA. <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/kinerja-karyawan#cite>
- Suhartini, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *ECo-Buss*, 3(3), 122–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/eb.v3i3.207>
- Suyatin, S. (2019). The Effect of Leadership Style on Employee Performance of the PPIC Division of PT. Prima Components Indonesia BSD-Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 3(1), 61–68. <https://doi.org/10.26858/pdr.v3i1.13273>
- Suyatno, & Ali, H. (2022). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(2), 3060–3068. <https://ummaspul.e-journal.id/JKM/article/download/4059/1525>
- Widjaja, Y. R., Rahmayani, R., & Dini, A. D. (2019). Effect of Leadership Style on Performance of Employees Pt Lintas Mediatama Bandung. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(2), 202–208. <https://doi.org/10.31846/jae.v7i2.221>
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816–829. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–10. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6468/5885>