

PENDAHULUAN

Perusahaan ritel memegang peranan penting dalam kehidupan perekonomian suatu negara. Dilansir dari situs liputan6.com, berdasarkan data The Nielsen Global Consumer Index yang dikutip Reuters, Indonesia menjadi negara dengan tingkat konsumsi tertinggi pada kuartal IV-2013. Hal ini membuat perusahaan ritel lokal maupun perusahaan ritel asing berlomba-lomba untuk mendapatkan pasarnya di Indonesia. Semakin merebaknya perusahaan ritel tentunya menyebabkan persaingan yang ketat. Persaingan yang ketat membuat perusahaan perlu mengelola bisnis dengan sebaik mungkin.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan ritel lainnya. Perusahaan harus memiliki pemimpin yang mampu mengelola bisnis dengan baik. Pemimpin merupakan individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2013; Tannady, 2018). Pemimpin memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi yang dipimpinnya. Peran pemimpin merupakan rangkaian perilaku dan upaya yang dilakukan pemimpin berkenaan dengan peningkatan kinerja karyawan (Thoha, 2011:265). Kinerja Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2010:9) merupakan pengukuran kuantitas dan kualitas prestasi atau *output* kerja, dari hasil yang diperoleh individu dalam persatuan periode waktu tertentu saat melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pada penelitian Fazrien, Sumartono dan Domai (2014), peran pemimpin memengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin yang sudah bisa melaksanakan perannya dengan baik dipandang dapat mencapai kinerja pegawai lebih baik dalam rangka mewujudkan tujuan dari organisasi.

Selain peran pemimpin perusahaan juga perlu memerhatikan kebutuhan karyawan, yaitu *work-life balance* dalam upaya meningkatkan kinerja. *Work-life balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Vyas & Shrivastava, 2017). Sedangkan menurut Rifadha et al. (2017) *work-life balance* merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu bahagia. *Work-life balance* juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati et al., 2019).

Menurut Triyana Muliawati (2020:607) Berdasarkan penelitian yang dilakukan Aslam (2015), Saina et al. (2016), Johari et al. (2018), Soomro et al. (2018), Isse et al. (2018), Rene & Wahyuni (2018), Bataineh (2019), dan Dousin et al. (2019), menerangkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Saat karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mereka, hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas *performance* atau kinerja karyawan tersebut. Pendapat yang berbeda dari penelitian Wambui et al. (2017) dan Rafsanjani et al. (2019) yang menerangkan jika *work-life balance* tidak berpengaruh pada *employees performance*, hal tersebut karena karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai di tempat kerja, sehingga masalah keluarga atau pribadi tidak berpengaruh pada kinerja mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di perusahaan ritel.



KAJIAN LITURATUR

Kinerja

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan memengaruhi atau meningkatkan produktivitas organisasi sehingga tujuan organisasi yang ada ditentukan dapat dicapai. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu target organisasi untuk mencapai pekerjaan yang tinggi produktivitas (Rachmaliya & Efendy, 2017).

Peran Kepemimpinan

Luthans (2005) membagi lima peran kepemimpinan yang dapat menentukan suksesnya atau gagalnya suatu organisasi, yaitu : (1) Memberikan motivasi dan inspirasi, (2) Memberdayakan karyawan, (3) Mengumpulkan dan membagi pengetahuan internal organisasi, (4) Mengumpulkan dan mengintegrasikan informasi dari luar, (5) Menantang status quo dan mau berkreaitif. Peran kepemimpinan menurut Luthans (2005) diatas dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur peran kepemimpinan yang memengaruhi kinerja karyawan (Tannady & Sitorus, 2017).

Work-Life Balance

Work-life balance dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon et al., 2019). Menurut Wambui et al. (2017) *work-life balance* dimaksudkan untuk memberi karyawan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat mereka diluar pekerjaan. *Work-life balance* dapat diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan peran ganda pada kehidupan kerja dan pribadi (Saina et al., 2016; Gunawan et al., 2020).

Work-life balance menjadi tantangan bagi setiap profesi untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga (Vyas & Shrivastava, 2017). Banyak perusahaan yang memberikan program family-friendly benefits dengan tujuan agar karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti kegiatan di luar perusahaan, pembagian pekerjaan, jam kerja fleksibel, dan lain sebagainya (Ganapathi et al., 2016). Sehingga definisi dari *work-life balance* berdasarkan pendapat para ahli adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam menggunakan waktunya yang dapat mereka gunakan untuk bekerja dan

menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat melakukan dua peran sekaligus.

Menurut Vyas & Shrivastava (2017) terdapat sebelas faktor yang dapat memengaruhi *work-life balance* seorang individu, yaitu dukungan sosial, stres, organisasi, teknologi informasi, pekerjaan itu sendiri, keluarga, sosial, dukungan, beban kerja, individu, dan pengetahuan. Sedangkan faktor *work-life balance* menurut Wambui et al. (2017), yaitu konflik prioritas kepentingan pekerjaan dan keluarga serta adanya program bantuan bagi karyawan (layanan konseling dan program kesehatan).

Indikator pengukuran *work-life balance* menurut Ganapathi (2016) adalah keseimbangan waktu, berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan; keseimbangan keterlibatan, suatu implikasi psikologis serta komitmen seorang individu dalam bekerja; keseimbangan kepuasan, tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan individu saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian verifikatif. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh antara peran pemimpin dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang bekerja pada perusahaan ritel lingkup Tangerang dan Jakarta. Responden dari objek penelitian yaitu sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer atau sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013). Data primer dalam penelitian ini berupa elektronik kuesioner. Teknik pengambilan sampel dengan random sampling. Penilaian kuesioner menggunakan skala interval 1-5 semakin besar maka persepsi responden semakin positif terhadap pernyataan dalam kuesioner.

Teknik Analisa Data

Teknik analisis data multiple linear regression. Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang memengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi pada F-statistik dan t-statistik. Jika nilai signifikansi pada F-statistik dan t-statistik tidak lebih dari 0.05 maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi pada F-statistik dan t-statistik lebih besar dari 0.05 maka variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji validitas, dilakukan untuk menguji kelayakkan kuesioner. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $\alpha 5\% > sig$ maka dapat dikatakan data tersebut valid. Uji Realibilitas, dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik alpha cronbach $> 0,60$. Jika nilai cronbach alpha $> 0,60$ maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r tabel	r hitung	Keterangan
<i>Peran Kepemimpinan (X1)</i>	1	0,361	.875**	Valid
	2	0,361	.721**	Valid
	3	0,361	.816**	Valid
	4	0,361	.679**	Valid
	5	0,361	.599**	Valid
	6	0,361	.541**	Valid
<i>Work-Life Balance (X2)</i>	7	0,361	.813**	Valid
	8	0,361	.877**	Valid
	9	0,361	.857**	Valid
	10	0,361	.731**	Valid
	11	0,361	.854**	Valid
	12	0,361	.719**	Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	16	0,361	.510**	Valid
	17	0,361	.573**	Valid
	18	0,361	.698**	Valid
	17	0,361	.610**	Valid
	18	0,361	.759**	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Kriteria	Keterangan
	Cronbach's Alpha		
<i>Peran Kepemimpinan</i>	.782	0.60	<i>Reliable</i>
<i>Work-Life Balance</i>	.913	0.60	<i>Reliable</i>
<i>Kinerja Karyawan</i>	.607	0.60	<i>Reliable</i>

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Variabel	T	Nilai Sig
<i>Peran Kepemimpinan (X1)</i>	7.130	.000
<i>Work-life Balance (X2)</i>	6.453	.000

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel untuk variabel Peran Kepemimpinan ($7.130 > 2.052$) dan variabel Work-life Balance ($6.453 > 2.052$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai probabiliti signifikansi masing-masing variabel tersebut $0.000 < 0.05$. Dengan demikian Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara peran kepemimpinan (X1) dan Work-life Balance (X2) dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh peran kepemimpinan dan work-life balance terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian hipotesis peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t hitung sebesar 7.130 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Hasil pengujian hipotesis work-life balance terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 6.453 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian adanya pengaruh peran kepemimpinan dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan saat karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pemimpin dan keseimbangan antar kehidupan pribadi dengan pekerjaan mereka, hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Syahid Latif "Penduduk Indonesia Paling Doyan Belanja di Dunia" (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/813277/penduduk-indonesia-paling-doyan-belanja-di-dunia>, diakses pada 5 Juni 2020, 20.00)
- Northouse, P. G. (2013) *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Edisi keenam (Terjemahan *Leadership: Theory and Practice*, 6th Edition), Indonesia.
- Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Fazrien, A., Sumartono And Domai, T. (2016) 'Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)', *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(4), Pp. 603-607.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance: Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10, 98–103
- Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9
- Tannady, H. & Sitorus, T. (2017). Role of Compensation, Organization Culture, And Leadership On Working Motivation Of Faculty Member (Study Case: Universities In North Jakarta). *IOSR Journal of Business & Management*, 19(10), 41-47.
- Rachmaliya, N. S. (2017). Analysis of employee performance, organization culture, work satisfaction and organization commitment. *Human Resource Research*, 1(1), 41-57.

- Tannady, H. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Expert.
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-2018>
- Isse, H., Abdirahman, H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, T., & Ahmad, R. B. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12–17. <https://doi.org/10.9790/487X-2005077681>
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). WoRK-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.529/ijhrs.v9i4.15697>
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects Of Work Life Balance On Employees' Performance In Institutions Of Higher Learning. A Case Study Of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). Pengaruh Work-Life Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. The Effect of Work-Life Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables, 37–42
- Gunawan, F. E., Tannady, H., & Suyoto, Y. T. (2020). Factors affecting job performance of hospital nurses in capital city of Indonesia: Mediating role of organizational citizenship behavior. *Test Engineering & Management*,

83(March-April), 22513-22524.

Hodgetts, M.R. dan Luthans, Fred. (2003), *International Management, Culture, Strategy, and Behaviour*, Fifth Edition, New York: Mc-Graw Hill Companies, Inc.

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. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Administrasi (EMBA)*, 7(4), 4671–4680

Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV (1), 125–135.
<http://www.researchgate.net/publication>

