

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta

Giovani Grace¹, Didik Subiyanto², Nala Tri Kusuma³

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
giovanigrace90@gmail.com, didiks@ustjogja.ac.id, nala.kusuma@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of transformational leadership, self-efficacy, and work-life balance on employee performance at CV. Andi Balances Yogyakarta. This research uses quantitative methods, and the population is all employees who work at CV. Andi Balances. The sampling technique uses saturated data. Collection is carried out by observation and distributing questionnaires. The research results show that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance, self-efficacy has a positive and insignificant effect on employee performance, and work-life balance has a positive and insignificant effect on employee performance. The implication that can be given from this research is that these results can be used by managers and company leaders to make plans that can improve the performance of their employees. For example, they can use these findings to develop employee wellness programs to help achieve a better work-life balance or manager training to improve their abilities in transformational leadership.

Keywords: Transformational Leadership, Self Efficacy, Work Life Balance, Job Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Andi Offset. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan menyebar kuesioner. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah hasil ini dapat digunakan oleh manajer dan pimpinan perusahaan untuk membuat rencana yang dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka. Misalnya, mereka dapat menggunakan temuan ini untuk mengembangkan program kesejahteraan karyawan untuk membantu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik atau pelatihan manajer untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi, maka SDM dikelola secara efektif dengan pola manajemen yang baik (Mu'tafi, 2020). CV. Andi Offset adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbitan dan percetakan buku-buku. Andi Offset berdiri pada tahun 1980, yang berlokasi di Jalan Beo No. 38-40 Caturtunggal Demangan Baru Kota Yogyakarta.

Fenomena yang terjadi saat ini yaitu kurangnya efikasi diri atau keyakinan pada karyawan baru. Semakin bertambah permintaan konsumen membuat perusahaan membutuhkan lebih banyak tenaga kerja, karyawan yang memiliki keterampilan dalam *marketing* di sosial media untuk menjadi *host live* sangat dibutuhkan. Faktor dari kepemimpinan transformasional tentunya memiliki peran penting dan dukungan mereka mampu mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara langsung pada CV. Andi Offset.

Menurut Akhmad (2019) kinerja merupakan hasil dari sebuah aktivitas yang dilaksanakan dengan bekerja secara efisien dan efektif sehingga dapat menghasilkan kinerja dari aktivitas tersebut. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, sesuai dengan standar perusahaan, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Pauzi et al., 2022).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin bekerja dengan tim untuk menentukan perubahan yang diperlukan, membuat visi yang akan menginspirasi perubahan, dan melaksanakan perubahan bersama dengan tim yang berkomitmen, Manzoor et al. (2019). Cara seorang pemimpin mendorong karyawannya untuk bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan (Margaretta, 2020). Penelitian yang dilakukan Sangidah et al. (2021) mengemukakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Widayati (2020) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Burhanudin & Kurniawan (2020) mengungkapkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Sazly & Ardiani (2019) menyebutkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Susanto (2018) efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam mengatur dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. efikasi diri sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena efikasi diri memberi keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas atasan dengan cepat (Setyawan & Bagis, 2021). Penelitian yang dilakukan Keskin (2020) mengemukakan efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Damayanti et al. (2022) mengemukakan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Wahyuningtyas & Kirana (2022) pada penelitiannya mengemukakan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ishak &

Jamian (2021) diketahui efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Devi (2020) keseimbangan dalam kehidupan kerja bisa membantu pimpinan dan karyawan menjadi lebih produktif dan sehat dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keadaan ketika seorang karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan perihal pekerjaan dan perihal pribadi (Barao et al., 2022). Penelitian terdahulu yang dilakukan Borgia et al. (2022) mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nur Kholifah & Aidil Fadli (2022) mengemukakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Badrianto & Ekhsan (2021) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sari (2019) Mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, 2). Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, dan 3). Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Batasan masalah dibuat dalam penelitian ini bertujuan agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas, dan tetap pada pokok permasalahan, sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan. Penelitian ini dilakukan hanya sebatas 3 (tiga) variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan kerja.

TINJAUAN LITERATUR

Kajian Teori

Kepemimpinan Transformasional

Widayati (2020) kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang digunakan untuk menciptakan dan menegaskan suatu visi masa depan yang menarik, dapat diandalkan, dan realistis bagi suatu organisasi yang bertujuan untuk berkembang dari keadaan saat ini dan memperbaikinya. Saputro (2021) dengan membuat karyawan menyadari potensi mereka yang sebenarnya, pemimpin transformasional memberikan teladan dan memotivasi karyawan untuk menjadi inovatif, kreatif, dan menginspirasi pengikut untuk mencapai lebih dari biasanya. A. Rivai (2020) Pemimpin sebenarnya dapat memengaruhi moral dan kepuasan kerja, kesetiaan, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja, terutama tingkat prestasi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang lebih memotivasi atau menginspirasi karyawan untuk dapat mengubah dirinya sehingga dapat bekerja keras untuk mencapai tujuan-tujuan bersama.

Efikasi Diri

Damayanti (2022) mendefinisikan efikasi diri sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisasikan, melaksanakan tindakan- tindakan yang diharuskan untuk mencapai prestasi tertentu. Pauzi (2022) efikasi diri merupakan suatu keyakinan bahwa setiap orang memiliki kemampuan untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian di lingkungannya. Menurut Gibson (2012) efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam, efikasi diri berkaitan dengan harga diri atau penilaian diri yang berkaitan dengan seberapa baik atau buruk seseorang sebagai manusia.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Nur & Kadarisman (2017) konsep keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada keseimbangan antara tujuan atau pekerjaan dan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Badrianto & Ekhsan (2021) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami karyawan rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Keseimbangan kerja dan kehidupan di mana seseorang terikat secara seimbang di antara tanggung jawab pekerjaan dan dalam keluarga atau kehidupan pribadi (Valen, 2017).

Kinerja Karyawan

Job Performance (kinerja) adalah pencapaian tugas yang diberikan diukur terhadap standar yang telah diketahui sebelumnya akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan (Saputro, 2021). Kinerja menurut Rokhman (2022) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya. Aziz (2022) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan di tempat kerja sesuai dengan standar tertentu yang berlaku untuk posisi mereka. *Job Performance* (kinerja) adalah pencapaian tugas yang diberikan diukur terhadap standar yang telah diketahui sebelumnya akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan (Saputro, 2021). Beberapa pengertian kinerja tersebut, bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya menurut kapasitas yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Sazly & Ardiani (2019) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi dan mendorong karyawan untuk berkembang dan mencapai tingkat kinerja yang jauh melebihi harapan mereka. Menurut Umami Sangidah (2021) Pemimpin transformasional mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada pengikutnya karena mereka menginspirasi mereka untuk meninggalkan kepentingan individu demi kepentingan organisasi. Nur Kholifah (2022) Pemimpin transformasional diduga lebih dapat dipercaya, rasional, dan efektif, sehingga mereka dapat

membantu menyelesaikan tugas dan mendorong perilaku kerja inovatif, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Sehingga karyawan akan termotivasi melaksanakan pekerjaan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Manzoor et al. (2019) dalam penelitiannya dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sangidah et al. (2021) pada penelitiannya mengungkapkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Widayati (2022) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam beragam kondisi serta bisa mengambil tindakan untuk menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga mereka dapat mengatasi hambatan dan memperoleh tujuan yang diharapkan (Setyawan & Bagis, 2021). Pada akhirnya karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan percaya diri dalam situasi apa pun sehingga dapat memperoleh hasil yang diharapkan.

Wahyuningtyas & Kirana (2022) pada penelitiannya mengemukakan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Keskin (2020) pada penelitiannya mengemukakan efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Damayanti et al. (2022) mengemukakan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Setyawan & Bagis (2021) mengungkapkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Ishak & Jamian (2021) diketahui efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2 : Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

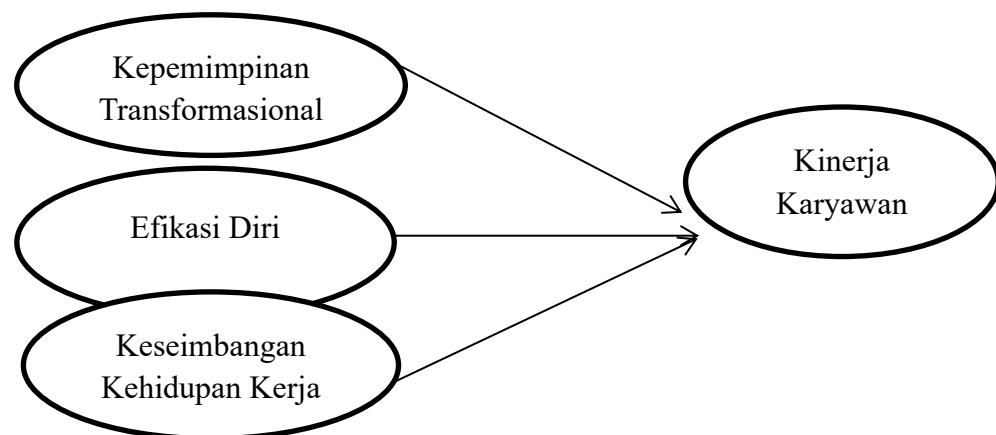
Saat ini, tuntutan pekerjaan membuat sukar untuk menyetarakan antara aktivitas di luar pekerjaan dan yang berkaitan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, istilah yang relevan untuk menggambarkan praktik di tempat kerja yang diakui dan dimaksudkan untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kebutuhan keluarga dan kehidupan kerja disebut

worklife balance (keseimbangan kehidupan kerja). Badrianto & Ekhsan (2021) keseimbangan kehidupan kerja sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan peran mereka dalam kehidupan pribadi dan kerja mereka disebut keseimbangan kehidupan kerja. Bila keseimbangan kehidupan kerja diterapkan dengan baik maka karyawan tidak tertekan atau *stress* dengan pekerjaan karena dapat membagi waktu untuk diri sendiri maupun dengan keluarga.

Borgia et al. (2022) pada penelitiannya mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nur Kholifah & Aidil Fadli (2022) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Badrianto & Ekhsan (2021) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sari (2019) Mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3 : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif, berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan alat penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer berupa survei yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada para karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja pada CV. Andi Offset Yogyakarta sebanyak 70

orang. Populasi adalah suatu area generalisasi yang terdiri dari objek dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan dari populasinya (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat minim (Sugiyono, 2013).

Tabel 1. Definisi dan Indikator Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1)	Kepemimpinan transformasional memotivasi dan mempengaruhi karyawan untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi, Manzoor et al. (2019)	a. Kharisma b. Motivasi inspiratif c. Stimulasi intelektual d. Pertimbangan individual. Manzoor et al. (2019)
2.	Efikasi Diri (X2)	Efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam melakukan tugasnya, Keskin (2020).	a. Keyakinan akan kemampuannya b. Kemampuan yang lebih baik dari orang lain c. Tantangan akan pekerjaan. Keskin (2020)
3.	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	Keseimbangan kehidupan kerja adalah waktu yang dihabiskan dalam bekerja maupun kehidupan pribadi karyawan, serta dengan keluarga, Borgia et al. (2022).	a. Keseimbangan waktu b. Keseimbangan keterlibatan c. Keseimbangan kepuasan. Borgia et al. (2022)
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan sejauh mana seorang karyawan melakukan pekerjaannya yang kemudian berkontribusi terhadap hasil dan keberhasilan suatu	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Tanggung jawab. Ishak & Jamian (2021)

No.	Variabel	Definisi	Indikator
		organisasi, Ishak & Jamian (2021).	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan Pendidikan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah:

Tabel 2. Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Laki-laki	34	48.6
Perempuan	36	51.4
Usia		
17 - 22 Tahun	24	34.3
23 - 29 Tahun	35	50.0
30 - 39 Tahun	7	10.0
> 40 Tahun	4	5.7
Pendidikan		
SMA/SMK/MA	24	34.3
D1/D2/D3	2	2.9
S1	44	62.9

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 mengenai karakteristik responden diketahui jenis kelamin Perempuan sebanyak 36 orang (51,4%). Berdasarkan usia responden 23-29 tahun sebanyak 35 orang (50,0%). Pendidikan responden paling banyak S1 sebanyak 44 orang (62,9%).

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 3 adalah bahwa nilai korelasi total item terkorelasi > R tabel (0,235) adalah valid. Alfa Cronbach berbasis standar > 0,60 adalah reliabel.

Tabel 3. Uji Kualitas Data

Kepemimpinan Transformasional		Efikasi Diri		Keseimbangan Kehidupan Kerja		Kinerja Karyawan	
KT1	0,639	ED1	0,517	KKK1	0,514	KR1	0,641
KT2	0,719	ED2	0,283	KKK2	0,467	KR2	0,776
KT3	0,756	ED3	0,639	KKK3	0,642	KR3	0,706
KT4	0,670	ED5	0,582	KKK4	0,519	KR4	0,692
KT5	0,785			KKK5	0,742	KR5	0,659

Alpha Cronbach's	0,760	0,649	0,697	0,715
-------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Sumber: Data primer, diolah 2024

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 mengungkapkan pengujian hipotesis klasik dilakukan untuk memeriksa apakah model regresi yang dikembangkan dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang diuji adalah uji normalitas dilakukan dengan pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Sminov untuk data yang mendekati atau berdistribusi normal dapat dilihat pada Asymp Sig. (2-tailed) > 0,05 yang artinya residual berdistribusi normal. Menurut Wiyono Gendro (2020) untuk menguji ada atau tidaknya adanya multikolinearitas dapat digunakan nilai tolerance atau *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai > 0,1 dan < 10. Dalam hasil uji multikolinearitas penelitian ini hasilnya tolerance > 0,1 dan VIF < 10 yang artinya variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

	Variabel		Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Bebas	Terikat	Sig.	Tolerance	VIF	Sig.
1	KT	KR	0,073	.743	1.346	.220
2	ED	KR	0,073	.612	1.633	.106
3	KKK	KR	0,073	.569	1.759	.375

KT= Kepemimpinan transformasional, ED = Efikasi diri, KKK = Keseimbangan kehidupan kerja, KR = Kinerja Karyawan.

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 diketahui model pada penelitian ini memenuhi syarat uji asumsi klasik yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sehingga model regresinya terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 5 memperlihatkan H1 diterima dengan nilai signifikan 0,001, sedangkan H2 dan H3 ditolak dengan nilai signifikan 0,158 dan 0,228.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.253	3.173		2.286	.025
	TOTAL KT	.353	.105	.373	3.353	.001
	TOTAL ED	.261	.183	.168	1.430	.158
	TOTAL KKK	.170	.139	.146	1.216	.228

a. *Dependent Variable*: TOTAL KR

Sumber: Data primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri (X2) memiliki nilai signifikan $0,158 > 0,05$ maka efikasi diri (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keseimbangan kehidupan kerja (X3) memiliki nilai signifikan $0,228 > 0,05$ maka keseimbangan kehidupan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil dari uji penelitian ini mengungkapkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Andi Offset. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh nilai uji t yang mana nilai t hitung sebesar $3,353 > t$ tabel sebesar 1,996. Dengan sig. sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti signifikan, hal ini memperlihatkan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan di CV. Andi Offset, karena pimpinan dan manajer sangat memperhatikan bawahannya dan mampu mengubah ide menjadi nyata serta menunjukkan contoh yang baik (memberi teladan yang sesuai) dalam tingkah laku atau kepribadian mereka, sehingga karyawan termotivasi dan terinspirasi oleh manajer perusahaan dan melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Indikator kharisma dalam kepemimpinan transformasional yang terdapat di CV. Andi Offset Yogyakarta mempunyai nilai paling tinggi yaitu *mean* 4,24 dengan kategori sangat tinggi. Pada hipotesis pertama didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Manzoor et al. (2019) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh efikasi diri (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil dari uji penelitian ini menunjukkan efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Andi Offset. Hal ini ditunjukkan pada hasil yang diperoleh nilai uji t yang mana nilai t hitung sebesar $1,430 < t$ tabel sebesar 1,996. Dengan sig. $0,158 > 0,05$ yang berarti variabel efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, maka hipotesis kedua (H2) tidak diterima. Artinya efikasi diri belum mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan di CV. Andi Offset, hal ini memperlihatkan efikasi diri yang ada di CV. Andi Offset kurang baik dalam penerapannya karena karyawan ketika mencoba hal baru mereka cepat menyerah jika tidak berhasil sehingga efikasi diri yang ada saat ini belum bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Pada hipotesis kedua tidak sesuai dengan apa yang diteliti oleh Keskin (2020) yang mengungkapkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hipotesis kedua didukung oleh penelitian yang dilakukan Damayanti et al. (2022) mengungkapkan

bahwa efikasi diri tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis deskriptif terdapat indikator terendah yaitu keyakinan akan kemampuannya dengan nilai *mean* 4,09. Meski nilai tersebut masuk kategori tinggi, namun pernyataan tersebut menyimpulkan bahwa perusahaan masih kurang menerapkan efikasi diri atau kepercayaan diri dalam situasi apa pun sehingga dapat memperoleh hasil yang diharapkan.

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil dari uji penelitian ini memperlihatkan keseimbangan kehidupan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Andi Offset. Hal ini ditunjukkan pada hasil nilai uji *t* yang mana t hitung sebesar $1,216 < t$ tabel $1,996$. Dengan $\text{sig. } 0,228 > 0,05$ yang berarti variabel keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga (H3) tidak diterima. Pada hipotesis ketiga tidak sesuai dengan apa yang diteliti oleh Borgia et al. (2022) yang menyatakan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan terdapat indikator keseimbangan kehidupan kerja yang penerapannya belum maksimal. Indikator tersebut terletak pada poin keseimbangan waktu dari CV. Andi Offset. Indikator keseimbangan waktu dalam keseimbangan kehidupan kerja di CV. Andi Offset mempunyai nilai paling rendah yaitu *mean* 2,26. Pernyataan tersebut menyimpulkan bahwa perusahaan masih kurang menerapkan keseimbangan kehidupan kerja dengan baik sehingga karyawan *stress* atau tertekan karena tidak dapat membagi waktu untuk diri sendiri maupun dengan keluarga.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Andi Offset Yogyakarta. Hasilnya mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, efikasi diri dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan karena hasil penelitian ini hanya menggambarkan untuk ruang lingkup yang terbatas yaitu pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta dan jumlah responden yang terlalu sedikit.

Saran pada penelitian ini adalah bagi CV. Andi Offset Yogyakarta, membuat program pelatihan yang berfokus pada pembangunan keterampilan kepemimpinan transformasional untuk pemimpin dan manajer di berbagai tingkatan organisasi. Penelitian dapat menilai seberapa efektif program pelatihan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disarankan untuk mengidentifikasi komponen individu yang mempengaruhi tingkat efikasi diri karyawan dan merumuskan strategi untuk meningkatkan tingkat efikasi diri tersebut. Misalnya, mereka dapat memperkuat keyakinan mereka dalam kemampuan mereka melalui pembinaan pribadi, dukungan dari atasan, atau pengalaman kerja. Meskipun keseimbangan kehidupan kerja penting untuk kesejahteraan karyawan, itu tidak langsung memengaruhi kinerja mereka.

Studi dapat berkonsentrasi pada pembuatan kebijakan kehidupan kerja seperti lebih banyak fleksibilitas dalam jam kerja, cuti yang lebih panjang, atau program kesehatan dan kesejahteraan.

Bagi peneliti selanjutnya dapat direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut: 1). Mengambil obyek penelitian pada perusahaan lainnya, 2). Menambah variabel penelitian lain seperti disiplin kerja (Pratiwi et al., 2022), promosi jabatan (Supriaddin, 2020), dan kompensasi (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021), 3). Membuat kuesioner dengan bahasa yang sederhana serta sesuai dengan kondisi di lapangan.

Implikasi yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah hasil ini dapat digunakan oleh manajer dan pimpinan perusahaan untuk membuat rencana yang dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka. Misalnya, mereka dapat menggunakan temuan ini untuk mengembangkan program kesejahteraan karyawan untuk membantu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik atau pelatihan manajer untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam kepemimpinan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, D.B, Fatimah, A. T., & Rahmawati, D. V. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Culinary Science & Hospitality Research*, 25(12), 44–54.
- Aziz, N., Dewanto, I. J., Raya, U. T., Studi, P., Informatika, T., & Raya, U. T. (2022). *Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya)*. 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Borgia, M. S., Di Virgilio, F., La Torre, M., & Khan, M. A. (2022). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance Moderated by Knowledge Risks: Are Bank Employees Ready? *Sustainability (Switzerland)*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/su14095416>
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). *Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja*. X(1), 7–18.
- Damayanti, A., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh pemimpin , budaya organisasi , efikasi diri , dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan Effect of leader , organizational culture. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 191–200. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10882>
- Devi, S. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar.

- Gibson, et al. (2012). *Organization: Behaviour. Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Companies.
- Ishak, N., & Jamian, L. S. (2021). *Emotional Intelligence, Self-Efficacy and Job Performance of University Lecturers*. 6(1), 224–235.
- KESKIN, E. (2020). Relationships among Self-efficacy, Job Resourcefulness and Job Performance of Hotel Cooks in Cappadocia. *Journal of Multidisciplinary Academic Tourism*, 5(1), 17–27. <https://doi.org/10.31822/jomat.691475>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., & Subhan, Q. A. (2019). *The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs*. 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Margaretta, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Baru. *Universitas HKBP Nommensen*, 1–148.
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat. (2017). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Work Life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Pauzi, A., Z, F. M., & Komariah, K. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1603–1610. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.3375>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2022). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 213–223.
- Rokhman, F., Bahiroh, E., & Maria, V. (2022). *The Effect Of Transformational*

Leadership Style Work Motivation. 3(4), 5919–5930.

- Sangidah, U., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(1), 116–135. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i1.531>
- Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Ocb Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 1103–1119.
- Sari, K. D. C. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang). *J-LEE - Journal of Law, English, and Economics*, 1(1), 82–105. <https://doi.org/10.35960/j-lee.v1i1.509>
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(2), 184–194.
- Setyawan, P. C., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 1(2), 43. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v1i2.12666>
- Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Penerbit Alfabeta Bandung*.
- Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 616–637.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 30–41.
- V.A.R.Barao, R.C.Coata, J.A.Shibli, M.Bertolini, & J.G.S.Souza. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, Mindfullness Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Surabaya. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Valen. (2017). *Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat)*. 2017.
- Wahyuningtyas, R., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 170. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.459>
- Widayati, F. A. R. & N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen

Organisasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 229-242.
<https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i2.463>

Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis: Dengan Alat Analisis SPSS 25 SmartPLS 3.2.8*. UPP STIM YKPN.