

Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang

Mega Mutiara

Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri Palembang

megamutiara119@gmail.com

Endah Dewi Purnamasari

Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri Palembang

endahdps@uigm.ac.id

Muhammad Bahrul Ulum

Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri Palembang

bahrulu1994@gmail.com

Article's History:

Received 23 February 2024; Received in revised form 15 March 2024; Accepted 20 March 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Mutiara, M., Purnamasari, E. D., & Ulum, M. B. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 1171-1179. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2285>

Abstrak:

Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, Perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan karyawan, antara lain kebutuhan secara psikis yakni Work life balance, dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh work life balance dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asuransi BRI Life Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini populasi dan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Bri Life Palembang yang jumlah populasinya sebanyak 90 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Hasil penelitian menyampaikan bahwa variabel Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi BRI Life Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,099 > 1,988$), variabel Work Life Balance sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan, variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bri Life Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,489 > 1,988$). Koefisien determinasi 0,622 atau sebesar 62,2%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan pada variabel independen terhadap kinerja karyawan dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori.

Keywords: Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perkembangan perusahaan ditunjang oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas dimana karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Dalam usaha memajukan perusahaan, kinerja para karyawan perlu menjadi perhatian optimal dari manajemen perusahaan, sehingga para karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja ini juga harus didukung dengan kenyamanan kerja bagi karyawan Perusahaan (Nafriana, 2022). Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah

mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Work life balance adalah suatu kondisi terjadinya keseimbangan antara pekerjaan dan “kehidupan”. Menghabiskan waktu bersama keluarga atau teman, melakukan pengembangan diri, berolahraga, memiliki waktu tidur yang cukup, dan menjalankan hobi merupakan beberapa contoh dari apa yang dimaksud dari “kehidupan” (Nafriana, 2022). Terpenuhinya semua hal tersebut tidak hanya untuk menjaga kesejahteraan hidup karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara berkesinambungan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memenuhi work life balance pada diri sendiri adalah mempertegas pembagian waktu untuk pekerjaan dan kehidupan personal, misalnya dengan memulai dan mengakhiri kegiatan bekerja tepat waktu sesuai dengan aturan jam kerja yang berlaku. Pelaksanaan dan penyelesaian tugas hanya saat jam kerja. Pengecualian hanya untuk tugas yang sangat mendesak dan tidak dapat ditunda (Laela & Muhammad, 2016).

Selain faktor work life balance, perusahaan harus juga fokus terhadap faktor gaya kepemimpinan. Sebab kepemimpinan adalah upaya untuk membujuk banyak orang untuk berkomunikasi dan membujuk banyak orang untuk bertindak dengan cara-cara yang memotivasi orang lain untuk bereaksi secara positif dengan memberi mereka instruksi atau perintah guna untuk mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan yang positif dapat menciptakan suasana yang baik dan dapat memotivasi pekerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Yanoto, 2018). Pemimpin sangat penting bagi manajemen dan pelaksanaan strategi perusahaan, karena tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat dinilai dari kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik tentu akan mampu menjadi faktor pendorong atau motor penggerak peningkatan kinerja bawahannya. Pimpinan yang baik merupakan pemimpin yang mampu meningkatkan kematangan bawahan, membangkitkan semangat kerja dan menanamkan tugas – tugas yang dapat dikerjakan bawahannya dengan penuh tanggungjawab guna mencapai produktivitas perusahaan. Para pemimpin diharapkan mampu mengubah sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja dengan lebih giat guna mewujudkan pencapaian hasil yang optimal (Wahyudin et al., 2018).

Perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan karyawan, antara lain kebutuhan secara psikis yakni Work life balance, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian tujuan perusahaan dapat diraih, dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Diperlukan adanya kebijakan perusahaan untuk dapat mengatasi terjadinya penurunan tingkat pengunduran diri setiap tahunnya agar tetap terkendali dan terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nafriana (2022) dengan judul Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau dengan hasil penelitian work life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. Sedangkan, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra Nurfaizi (2022) dengan judul Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Para Karyawan dengan hasil penelitian work life balance, gaya kepemimpinan transformasional, dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Batubara (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum.

PT Asuransi BRI Life yang dikenal sebagai BRI Life adalah anak perusahaan dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. yang berdiri pada tahun 1987 yang bergerak dibidang asuransi jiwa. PT. BRI Life Palembang yang merupakan cabang asuransi jiwa yang kantor pusatnya berada di Jl. Kapten A Rivai, Kota Palembang. Fenomena yang terjadi pada BRI Life Palembang ini adalah masih ditemukan kesejangan antara karyawan terlebih untuk jajaran pemimpin. Waktu kerja yang tidak sesuai dengan posisi dan jabatan karyawan yang kemudian menyebabkan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan yang tidak seimbang. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat juga akan mengakibatkan turunya kinerja karyawan sehingga akan berdampak buruk bagi perusahaan. Pimpinan sering kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Ketidakmampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik.

Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada di perusahaan atau organisasi. Keberhasilan BRI Life Palembang tidak terlepas dari keberhasilan sumber daya manusia yang ada didalamnya sebagai pelaku utama dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya manusia

terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian target BRI Life Palembang. Pimpinan BRI Life harus mengambil strategi untuk melakukan perkembangan untuk kemajuan PT BRI Life Palembang, yaitu memprioritaskan karyawan agar tidak menurunnya kinerja dan juga memberikan arahan dan binaan kepada karyawan agar selalu berkerja dengan baik.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan permasalahan yang telah dijabarkan dan dijelaskan di atas, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asuransi Bri Life Palembang”.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata “to manage” yang artinya mengatur, sehingga manajemen adalah sebagai suatu proses dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah direncanakan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai sebuah efektifitas dan efisiensi. Manajemen menjadi lebih berkembang dengan adanya fungsi manajemen itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manajemen yang telah dibuat sejak awal, sehingga untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan suatu organisasi atau perusahaan harus melakukan manajemen dengan baik dan teratur (Handayani, 2017).

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menentukan efektivitas dan efisien untuk mewujudkan sasaran dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Ricardianto (2018) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat maksimal. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Work Life Balance

Work life balance merupakan keadaan dimana seseorang dapat secara efektif untuk mengatur waktu dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan hidup ini dipandang sebagai sarana bagi karyawan untuk menjalani hidup sehat, sehingga konsep ini berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan (Lumunon dkk., 2019). Work life balance merupakan suatu kondisi di mana karyawan atau seorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Namun akan selalu ada konsekuensi yang harus diterima ketika berusaha membuat semuanya menjadi seimbang. Bisa jadi berimbas kepada kondisi psikologis dan kondisi fisik yang kelelahan karena selalu berusaha membuat kedua keadaan menjadi seimbang (Wardani & Firmansyah, 2021).

Menurut Suhartini (2021), Work life balance merupakan tingkat pemenuhan yang terkait dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang untuk mempertahankan semua aspek dalam kehidupannya. Untuk mengukur tingkat keseimbangan hidup seseorang dalam sebuah perusahaan dapat menggunakan indikator seperti keseimbangan waktu (time balance), keseimbangan keterlibatan (involvement balance), keseimbangan kepuasan (Satisfaction Balance). Berdasarkan pengertian yang di atas, dapat disimpulkan bahwa work life balance adalah suatu tindakan seseorang untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Indikator dari Work Life Balance menurut Ganapathi (2016), yaitu keseimbangan waktu (Keseimbangan waktu adalah berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan), keseimbangan Keterlibatan (Keseimbangan Keterlibatan adalah suatu implikasi psikologis serta komitmen seorang individu dalam bekerja), Keseimbangan Kepuasan (Keseimbangan kepuasan adalah tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan individu saat bekerja dan hal – hal di luar pekerjaan).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Batubara (2020) Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku langsung maupun tidak langsung dalam mempengaruhi orang-orang pada saat memimpin sebuah kelompok dan memerintah sesuai dengan keinginannya.

Sedangkan, Menurut Nasri dkk. (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. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga organisasi, meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Memiliki pemimpin yang berkualitas dan ideal dalam memahami kekuatan dan kelemahan dalam suatu perusahaan dapat menjadikan pondasi dalam mempertahankan kinerja perusahaan yang telah dicapai (Hasnawi et al., 2021).

Menurut Rivai (2018) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik (membina kerjasama dengan bawahan dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing), kemampuan yang efektifitas (mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan dan menyelesaikan tugas tepat waktu), kepemimpinan yang partisipatif (pengambilan keputusan secara musyawarah dan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan), kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu (bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi dan mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target) serta kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang (tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok dan memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan Keputusan).

Kinerja Karyawan

Kinerja sangat perlu dinilai oleh setiap pemimpin organisasi atau perusahaan, untuk mengetahui karyawan manakah yang berprestasi atau tidak berprestasi sehingga pihak perusahaan dapat memberikan reward (penghargaan) pada orang yang tepat. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya (Huseno, 2016). Kinerja menurut Kasmir (2016) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Alie et al., (2022) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Sedangkan Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi bersifat profit oriented ataupun tidak yang dihasilkan dalam suatu periode. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur kinerja seorang karyawan baik itu di prestasi kerja, kinerja individu, kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar.

Menurut Sinambela (2016) sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan karyawan, kepuasan karyawan, keputusan kompensasi, serta keterampilan dalam berkomunikasi. Sasaran kinerja mencakup unsur-unsur, yaitu The performance (merupakan orang yang menjalankan kinerjanya), The action (merupakan tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer), A time element (yaitu menunjukkan kapan pekerjaan dilakukan), An evaluation method (yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai) dan The place (yaitu menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan).

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang yang tidak menyimpan dari kondisi yang sesungguhnya dan berdasarkan fakta yang tampak tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dari variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2018). Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Objek penelitian pada PT. Asuransi BRI Life Kota Palembang, waktu penelitian ini dimulai pada bulan oktober 2023 sampai dengan selesai dengan populasi dan sampel sebanyak 90 orang menggunakan sampel jenuh.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas terlihat semua indikator dari masing – masing variabel nilainya sudah melebihi kriteria R_{tabel} pada penelitian kali ini, adalah 0,270 (Sampel $90 - 2 = 88$, tingkat signifikansi dua arah 0,01). Maka secara keseluruhan, uji validitas ini layak untuk mendefinisikan setiap variabel yang ada dalam penelitian kali ini.

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing dimensi adalah $\geq 0,60$. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut 54 dikatakan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal) apabila responden pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.432	.263		5.440	.000		
	Work Life Balance	.572	.081	.679	7.099	.000	.475	2.107
	Gaya Kepemimpinan	.125	.084	.142	4.489	.002	.475	2.107

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis (2023)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1.432 + 0.572X_1 + 0.125X_2$$

Dimana:

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta persamaan Kinerja Karyawan adalah sebesar 1,432. Artinya, jika variabel *Work Life Balance* dan *Gaya Kepemimpinan* bernilai 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 1,432.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0.572. Artinya, jika *Work Life Balance* (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,572 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,125. Artinya, jika *Gaya Kepemimpinan* (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,125 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.432	.263		5.440	.000		
	Work Life Balance	.572	.081	.679	7.099	.000	.475	2.107
	Gaya Kepemimpinan	.125	.084	.142	4.489	.002	.475	2.107

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Dari hasil penelitian di atas, nilai signifikansi *Work Life Balance* (X_1) $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (7,099) $> t_{tabel}$ (1,988). Artinya, *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lalu, nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (4,489) $> t_{tabel}$ (1,988). Artinya, Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan

Tabel 3 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.459	2	2.230	71.553	.000 ^b
	Residual	2.711	87	.031		
	Total	7.170	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Work Life Balance

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan pengujian model secara bersama – sama (simultan) diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 71.533 dengan signifikan sebesar 0.000. Oleh karena itu, nilai F_{hitung} (71.533) $> F_{tabel}$ (3.10) dan Nilai sig. (0,000) $< (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya bahwa variabel *Work Life Balance* (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.613	.176519621052052

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis (2023)

Maka didapat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62,2%. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bri Life Palembang tidak terlepas dari faktor variabel bebas *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data hasil uji hipotesis H_1 diterima, sehingga *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bri Life Palembang. Semakin baik penerapan *work life balance* yang dicerminkan melalui sikap karyawan secara individual kepada karyawan lain maupun atasan disertai dengan adanya komitmen untuk memenuhi peraturan dan kebijakan perusahaan. Sehingga, hal tersebut akan mampu memberikan pengaruh yang baik dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nafriana, (2021) yang mengemukakan bahwa *work life balance* secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Arfandi, (2023) yang menyimpulkan bahwa *work life balance* dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis H_2 diterima, sehingga hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Bri Life Palembang. Gaya Kepemimpinan merupakan pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang dicerminkan melalui sikap dan perilaku karyawan dalam menerapkan prinsip, tanggung jawab, dan komitmen dalam menjalankan tugas dan kewajiban di perusahaan. Dengan demikian, akan meningkatkan kinerja karyawan yang jauh lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syam (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Jenepono. Hal serupa dikemukakan oleh Sahrul, (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data hasil uji hipotesis simultan H_3 , bahwa nilai F diperoleh sebesar 71.533 dengan signifikan 0,000. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan *work life balance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Arfandi, (2023) dimana menunjukkan bahwa *work life balance* (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) 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 terbesar 0,000.

Kesimpulan

1. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi BRI Life Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,099 > 1,988$). Variabel *Work Life Balance* sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bri Life Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,489 > 1,988$).

2. Berdasarkan Uji Simultan, *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai F_{hitung} (71.533) $> F_{tabel}$ (3.10) dan Nilai sig. (0,000) $<$ (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya bahwa variabel *Work Life Balance* (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
3. Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda, Koefisien regresi X_1 sebesar 0.572. Artinya, jika *Work Life Balance* (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,572 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,125. Artinya, jika Gaya Kepemimpinan (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,125 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
4. Berdasarkan Koefisien Korelasi menunjukkan hasil sebesar 0.789. Artinya, nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,9%. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bri Life Palembang tidak terlepas dari *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan.
5. Koefisien determinasi 0,622 atau sebesar 62,2%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan pada variabel independen terhadap kinerja karyawan dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori kuat.

Referensi

- Alie, J., Marnisah, L., & Fitriani. (2022). PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN KAMILIYAH PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8), 11101–11109.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125–135.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Handayani, S. (2017). Pagaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(01), 12–20.
- Hasnawi, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kerja* (H. Halim (ed.)). Pusaka Almaida.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. (2016). Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work-Life Balance pada Wanita Pekerja. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 8(2), 121–126.
- 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 EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4671–4680.
- Nafriana, N. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. *Universitas Islam Riau*.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya 73 Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103–120.

- Nurfaizi, I. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi para Karyawan (Studi kasus pada divisi keperawatan Rumah Sakit Ibu Anak ASIH). Universitas Islam Negeri Jakarta.
- Ricardianto, P. (2018). Human Capital Management. In Media.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Murai Kencana.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). CV Alfabeta.
- 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.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (8 ed.). Prenadamedia Group.
- Wahyudin, W., Pradisti, L., & Wulandari, S. Z. (2018). Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(3). <https://doi.org/10.32424/jeba.v20i3.1145>.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). Work-Life Balance para Pekerja Buruh. Penerbit NEM.
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Agora*, 6(1).