
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota

Annisa Marlita Fitriani¹, Kasmiruddin²

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia¹

Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia²

Email: annisa.marlita4430@student.unri.ac.id¹

Abstract: *This study aims to determine how much influence the transformational leadership style and work-life balance have on the performance of employees of the BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. The method used in this research is descriptive statistical analysis and multiple linear regression statistical analysis. The sample in this study were 34 respondents using saturated sampling techniques and using questionnaires and interviews as research instruments. Through data instrument testing and data analysis techniques which include validity test, reliability test, classic assumption test, regression equation test, partial test (t), simultaneous test (F), and coefficient of determination test (R²) the results show that leadership style transformational has a significant effect on employee performance by $t_{count} (2,675) > t_{table} (1,696)$, work-life balance has a significant effect on employee performance by $t_{count} (5,048) > t_{table} (1,696)$, and transformational leadership style and work-life balance have a significant effect significantly to the performance of employees of the BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota by 56,4%.*

Keywords: *Transformational Leadership Style; Work-Life Balance; Employees Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan menggunakan kuesioner/angket dan wawancara sebagai instrumen penelitian. Melalui uji instrumen data dan teknik analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji persamaan regresi, uji parsial (t), uji simultan (F), dan uji koefisien determinasi (R²) diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $t_{hitung} (2,675) > t_{tabel} (1,696)$, *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $t_{hitung} (5,048) > t_{tabel} (1,696)$, dan gaya kepemimpinan transformasional dan *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota sebesar 56,4%.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional; Work-Life Balance; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki perusahaan karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Siagian, 2020). Oleh karena itu, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan perusahaan agar sejalan dengan kebutuhan yang selalu dihadapi guna menjawab setiap tantangan yang ada.

Perusahaan yang kompeten dan berdaya saing dapat dihasilkan dengan mengembangkan peran sumber daya manusianya. Salah satu bagian terpenting dari sumber daya manusia perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan penggerak utama terhadap kinerja, kelancaran, serta kelangsungan hidup suatu perusahaan, sehingga untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka penting bagi perusahaan untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Sutrisno (2009), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Wibowo (2010), kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya tersebut.

Adapun beberapa faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan diantaranya yaitu keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan bersosial, serta kepemimpinan yang merupakan salah satu cara bagaimana seseorang memimpin guna memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, di mana para karyawan akan memiliki kualitas hidup yang optimal, baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan sehari-harinya di luar pekerjaan (Poluan, 2018).

Maulizar (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa seorang pemimpin transformasional adalah seseorang yang dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan yang berada di bawah pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional mendapat motivasi dari atasannya, sehingga akan muncul perasaan nyaman dalam melaksanakan tugas guna mencapai hasil terbaik dan dapat mendorong kinerjanya secara optimal (Arthawan & Mujiati, 2017).

Dalam Komari & Sulistiowati (2020), menurut Clark, *work-life balance* merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan kerja dan keluarga serta batasan antara keduanya untuk mencapai keseimbangan. Mendis & Weerakkody (2018) mengemukakan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, karyawan perlu untuk merasa bahagia, dan salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah keluarga atau kehidupan pribadinya. Oleh karena itu, *work-life balance* harus dimiliki untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara optimal, sehingga akan dapat meningkatkan kinerjanya.

BPJS Ketenagakerjaan adalah singkatan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang merupakan badan hukum publik yang bertugas untuk melindungi seluruh tenaga kerja di Indonesia melalui 4 program jaminan sosial ketenagakerjaan, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Seiring dengan semakin meningkatnya kinerja operasional BPJS Ketenagakerjaan, maka semakin meningkat pula tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan. Para karyawan memiliki tuntutan kerja yang tinggi dikarenakan harus mengejar waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam memproses dokumen-dokumen klaim peserta, terutama dalam proses verifikasi dokumen dan data peserta klaim, karyawan khususnya harus teliti dan berkoordinasi dengan pihak perusahaan peserta untuk beberapa kasus tertentu.

Perusahaan diwarnai oleh perilaku individu yang beragam serta memiliki kepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu tersebut tentu sangat berpengaruh bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini disebabkan oleh adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas dan bagaimana individu itu sendiri bersikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang terdapat di perusahaan.

Tabel 1. Predikat Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota

Tahun (1)	Predikat Kinerja Karyawan (2)								Jumlah Karyawan (3)
	Sangat Baik	%	Baik	%	Kurang Baik	%	Tidak Baik	%	
2017	8	25%	12	37,50%	10	31,25%	2	6,25%	32 Orang
2018	7	19,44%	14	38,89%	12	33,33%	3	8,33%	36 Orang
2019	7	18,42%	10	26,32%	17	44,74%	4	10,53%	38 Orang
2020	6	15%	14	35%	16	40%	4	10%	40 Orang
2021	5	12,50%	16	40%	12	30%	4	10%	40 Orang

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Dari data tabel 1 di atas dapat terlihat bahwa dari tahun 2017 hingga tahun 2021 kinerja karyawan berfluktuasi, bahkan jumlah karyawan yang mendapat predikat "sangat baik" mengalami penurunan dari 25% pada tahun 2017 menjadi 12,50% pada tahun 2021, sedangkan karyawan yang mendapat predikat "tidak baik" meningkat dari 6,25% pada tahun 2017 menjadi 10% pada tahun 2021. Hal ini terjadi karena pada kenyataannya tidak semua karyawan yang memiliki kinerja tinggi, ada juga sebanyak 6,25-10% karyawan yang memiliki kinerja rendah setiap tahunnya.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan memiliki dampak yang sangat besar bagi perusahaan. Berbagai sarana dan prasarana telah dilengkapi oleh perusahaan agar setiap pelaksanaan pekerjaan karyawan, baik untuk pelayanan, administrasi maupun untuk pekerjaan teknis dapat berjalan dengan lancar. Dampak yang dapat terjadi apabila kinerja karyawan menurun adalah menurunnya pula kinerja perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota, Bapak Fajar Martha Nasution selaku Penata Madya SDM, menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melaksanakan pelatihan, di mana BPJS Ketenagakerjaan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusianya. Tujuan dari diadakannya pelatihan ini adalah untuk menyatukan persepsi antara pihak manajemen perusahaan dengan karyawan dalam proses mewujudkan tujuan, target, visi, dan misi perusahaan.

Alasan pemilihan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota sebagai objek penelitian karena menurut pemaparan Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota, Bapak Uus Supriyadi, dalam pemeringkatan bulanan yang rutin dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan di seluruh Indonesia, terjadi sedikit penurunan peringkat di mana BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota turun ke peringkat 6 yang biasanya konsisten berada di peringkat 3 besar. Dari pemaparan tersebut, peneliti mengindikasikan bahwa penurunan peringkat berhubungan dengan menurunnya kinerja karyawan. Tentu hal ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain gaya kepemimpinan transformasional dan *work-life balance*. Oleh karena itu, untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan transformasional dan *work-life balance* dapat memengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini berlokasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota yang beralamat di Jalan Tengku Zainal Abidin No. 26. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota yang berjumlah 34 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau *sampling census*. Berdasarkan jumlah populasi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebanyak 34 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara dan kuesioner/angket. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain analisis statistik deskriptif dan analisis statistik regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menganalisis variabel gaya kepemimpinan transformasional, variabel *work-life balance*, dan variabel kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

No	Variabel	Skor	Kategori
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	4,10	Baik
2	<i>Work-Life Balance</i>	4,19	Baik
3	Kinerja Karyawan	2,82	Cukup Baik

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari data tabel 2 di atas terlihat bahwa hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan memperoleh skor 4,10 termasuk dalam kategori baik, variabel *Work-Life Balance* memperoleh skor 4,19 termasuk dalam kategori baik, dan variabel kinerja karyawan memperoleh skor 2,82 termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota perlu untuk mempertimbangkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan kebijakan *work-life balance* agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Analisis Statistik Regresi Linear Berganda

Analisis statistik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan, dan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota.

Tabel 3. Hasil Uji Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12,271	5,324		-2,305	0,028
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,349	0,130	0,322	2,675	0,012
	Work-Life Balance	0,932	0,185	0,608	5,048	0,000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari data tabel 3 di atas terlihat bahwa persamaan regresi yang terbentuk oleh uji regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -12,271 + 0,349X_1 + 0,932X_2$$

Sehingga hasil dari model persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -12,271 dapat diartikan apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel *work-life balance* diasumsikan nol (0), maka variabel kinerja karyawan diartikan -12,271.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional bernilai positif yaitu sebesar 0,349 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,349.
3. Nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* bernilai positif yaitu sebesar 0,932 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel *work-life balance* sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,932.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12,271	5,324		-2,305	0,028
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,349	0,130	0,322	2,675	0,012
	Work-Life Balance	0,932	0,185	0,608	5,048	0,000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari data tabel 4 di atas terlihat bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,675 > nilai t_{tabel} 1,696. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota dapat diterima.
2. Variabel *work-life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,048 > nilai t_{tabel} 1,696. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis

mengenai terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota dapat diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507,524	2	253,762	22,303	.000 ^b
	Residual	352,711	31	11,378		
	Total	860,235	33			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari data tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai F_{hitung} sebesar $22,303 >$ nilai F_{tabel} 3,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis mengenai terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota dapat diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	0,590	0,564	3,373

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari data tabel 6 di atas terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan angka sebesar 0,564, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel *work-life balance* sebesar 56,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diasumsikan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,675 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,696 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota dapat diterima.

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena pemimpin memegang peranan strategis dalam memimpin perusahaan. Pemimpin berperan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Di mana, apabila pemimpin menginginkan kinerja karyawan yang optimal, maka dalam pelaksanaan pengelolaan perusahaan, pemimpin harus memiliki nilai-nilai transformasional yang akan memotivasi dan menimbulkan kesadaran kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adiwantari et al. (2019) dan Italiani (2018) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan berperan penting dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,048 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,696 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel *work-life balance* dan variabel kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota dapat diterima.

Work-life balance memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena ketika seorang karyawan mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, maka karyawan tersebut akan menjadi lebih produktif, lebih termotivasi untuk memenuhi tanggung jawabnya, dan mengalami lebih sedikit stres dalam bekerja. Di mana, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan kebutuhan penting yang dapat memengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan *work-life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh NoorHidayat et al. (2017) dan Sarikit (2017) yang mengemukakan bahwa *work-life balance* memiliki peranan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 78,353 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,09 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota dapat diterima.

Gaya kepemimpinan transformasional dan *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena adapun beberapa faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan diantaranya yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dan cara seseorang dalam memimpin guna memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Di mana, para karyawan akan memiliki kualitas hidup yang optimal baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan sehari-harinya di luar pekerjaan, sehingga perusahaan perlu untuk mengembangkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan kebijakan *work-life balance* agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Poluan (2018) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kebijakan *work-life balance* memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dalam penerapannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan seperti yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat diketahui pada variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Artinya, pimpinan sudah mampu menanamkan motivasi pada karyawannya untuk bekerja secara maksimal dan dapat memenuhi kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi.
2. Dapat diketahui pada variabel *work-life balance* diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Hal ini mengandung arti bahwa karyawan sudah mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka serta batasan di antara keduanya secara optimal.
3. Dapat diketahui pada variabel kinerja karyawan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik, namun perlu lebih ditingkatkan lagi agar lebih cepat mencapai target sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan (laba) yang lebih besar.
4. Dapat diketahui secara parsial dan simultan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan kebijakan *work-life balance* yang baik, maka karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BULELENG. *BISMA: Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 101–111.
- Arthawan, K. J., & Mujiati, N. W. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD KESIMAN DI DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 6(3), 1221–1247.
- Italiani, F. A. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DEPARTEMEN SDM PT SEMEN GRESIK (PERSERO) TBK. *BISMA: Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 11–18.
- Komari, N., & Sulistiowati. (2020). *KAJIAN TEORITIS WORK-LIFE BALANCE*. 419–426.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). THE IMPACT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH REFERENCE TO TELECOMMUNICATION INDUSTRY IN SRI LANKA: A MEDIATION MODEL. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100.
- NoorHidayat, F., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) P2B APB JABAR. *Prosiding Manajemen*, 3(2), 1153–1159.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2004). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 40 TAHUN 2004 TENTANG SISTEM JAMINAN SOSIAL NASIONAL*.
- 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.
- Sarikit, M. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KETERIKATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS INDONESIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82–91.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.
- Sutrisno, E. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2010). *MANAJEMEN KINERJA*. PT Raja Grafindo Prasada.