Vol. 13. No. 01 ISSN : 2302-7061
e – Jurnal Riset Manajemen
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm (email : adm_mjnfeb@unisma.ac.id)

Studi Tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Work Life Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Industri Food & Beverage* Di Kota Malang (Studi Pada Karyawan F&B Sudimoro Kota Malang)

Irfan Abdul Jalil *)
Pardiman)**
Kartika Rose Rachmadi*)**

Email : Irfanabdjalil99@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze and describe the effect of Transformational Leadership, Work Life Balance, and Work Motivation on Employee Performance in the Food and Beverage Industry in Malang City (study on f&b sudimoro employees in Malang City) The population in this study were F&B sudimoro employees in Malang City. Determination of the number of samples using the Mahoeltra formula and obtained results as many as 70 respondents. Data collection is done using a questionnaire. To solve the problem in this study using the help of SPSS with the analysis method used in this study is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, F test, t test, coefficient of determination test (R2). The results of the research Transformational Leadership, Work Life Balance, and Work Motivation have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Employee performance, Transformational Leadership, Work Life Balance and Work Motivation*

Pendahuluan

Latara Belakang

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat, mendorong perusahaan untuk merancang strategi yang efektif, terutama di industri Food & Beverage (F&B). Penggunaan teknologi informasi menjadi penting bagi para pelaku usaha (Purwatiningsih & Pamungkas, 2022). Di Indonesia, khususnya di Kota Malang, jumlah kedai kopi terus bertambah, mencerminkan tren budaya minum kopi yang berkembang pesat (Trubus, 2012). Kota Malang, sebagai salah satu pusat pendidikan di Jawa Timur, memiliki banyak kedai kopi yang tersebar di berbagai lokasi, seperti Barakesna Coffee dan Kedai Kopiku yang terkenal di kawasan Sudimoro (Afga Nizar, 2022).

Namun, survei terhadap karyawan kafe di Lowokwaru, Kota Malang, menunjukkan adanya beban kerja yang tinggi akibat sistem shift yang tidak proporsional, serta masalah kompensasi yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK). Hal ini berdampak negatif pada kinerja karyawan, yang cenderung menurun (Wandani, 2021). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan transformasional, work-life balance, dan motivasi kerja (Sedarmayanti, 2016). Kepemimpinan transformasional, yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sudiarso, 2022; Arif, 2021). Namun, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh ini bisa bervariasi, tergantung pada konteksnya (Baihaqi & Saifudin, 2021).

Selain itu, work-life balance juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Studi menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja individu di tempat kerja (Preena, 2021). Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang

bertentangan, di mana work-life balance tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Kembuan et al., 2021). Motivasi kerja juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan (Robbins & Judge, 2017). Berbagai penelitian menunjukkan adanya perbedaan hasil terkait pengaruh motivasi, kepemimpinan transformasional, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan, menandakan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memperjelas faktor-faktor yang berperan dalam konteks ini.

Kerangka Teoritis

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Gibson et al. (1996) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Adapun indikator yang diadaptasi dari teori (Suryadi Prawirosentono, 1992 : 20) sebagai berikut: Efisiensi dan efektivitas, Tanggung jawab, Disiplin, Inisiatif

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suwatno (2019:107) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka (Yukl, 2018:313). Adapun indikator yang diadaptasi dari teori (Robbins, 2019:263) sebagai berikut: Karisma atau pengaruh yang ideal, Inspirasi, Perhatian individual, Rangsangan intelektual

Work Life Balance

Menurut Delecta (dalam Hafid, 2017), Work Life Balance adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan.

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula, Susilawati, & Widyasari, 2019). Adapun indikator yang diadaptasi dari teori McDonald et al. (2005) sebagai berikut : *Time balance* (keseimbangan waktu), *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Motivasi Kerja

Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Sedangkan Manullang (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu.

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula, Susilawati, & Widyasari, 2019). Adapun indikator yang diadaptasi dari teori

Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut: Kerja Keras, Orientasi masa depan, Tingkat cita-cita yang tinggi.

Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan transformasional, work life balance, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, seperti yang diungkapkan oleh Suwatno (2019) dan Yukl (2018), mempengaruhi karyawan dengan meningkatkan rasa percaya diri, loyalitas, dan motivasi untuk melampaui harapan, yang berujung pada peningkatan kinerja. Work life balance, yang dijelaskan oleh Delecta (dalam Hafid, 2017) dan Kelliher et al. (2019), menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan meningkatkan fokus dan tanggung jawab karyawan, berdampak positif pada kinerja mereka. Sementara itu, motivasi kerja, menurut Bangun (2012) dan Manullang (2012), mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat tinggi, yang pada gilirannya memperbaiki kualitas kerja dan hasil. Oleh karna itu, hipotesis disusun sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, di mana indikatornya, seperti melayani bawahan, dapat menumbuhkan rasa mengagumi, menghormati, dan percaya (Robbins, 2019). Kepemimpinan ini berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja bawahan, sehingga sangat penting dalam organisasi. Ketika diterapkan oleh pemimpin atau manajer, kepemimpinan transformasional dapat menciptakan integritas yang harmonis dan mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh karna itu, hipotesis disusun sebagai berikut :

H2 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Keseimbangan kehidupan-pekerjaan (work-life balance) merupakan nilai kerja yang penting, terutama bagi karyawan Generasi X (Robbins & Judge, 2019). Istilah ini merujuk pada hubungan antara faktor kerja dan non-kerja, di mana keseimbangan sering diartikan sebagai kemampuan untuk membatasi waktu kerja demi memberikan lebih banyak waktu bagi aspek kehidupan lainnya (Kelliher et al., 2019). Konsep ini menyatakan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja akan lebih fokus dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Moorhead (2013), work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan antara kewajiban pribadi dan keluarga dengan tuntutan pekerjaan, sementara Ricardianto (2018) mendefinisikannya sebagai metode yang digunakan di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karna itu, hipotesis disusun sebagai berikut :

H3 : Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Baharuddin dan Nur (2012;67), motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas dari pekerjaan yang dilakukan, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang optimal akan tercapai ketika motivasi tinggi dan pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai bagi karyawan. Mitchell (dalam Sinambela, 2012) menyatakan bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh kemampuan dan

motivasi kerja yang baik. Mangkunegara (2017) juga menyebutkan bahwa kemampuan dan motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yang jika terpenuhi, akan mendukung keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karna itu, hipotesis disusun sebagai berikut :
H4 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Metodelogi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Explanatory Research, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2016:12). Metode penelitian ini yaitu kuantitatif yang menggunakan data berupa bilangan atau angka dengan tujuan menganalisis serta mengkaji penelitian

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:61), populasi adalah wilayah yang mencakup semua obyek atau subyek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dituju adalah karyawan Food & Beverage Sudimoro Kota Malang, yang jumlahnya tidak diketahui. Sampel, menurut Sugiyono (2016:62), merupakan sebagian dari populasi yang hasilnya mewakili populasi penelitian. Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling, yaitu pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama untuk setiap bagian populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2016:65). Teknik purposive sampling digunakan dalam penelitian ini, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu. Karena populasi tidak diketahui, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus dari Malhotra (2006), yang menyarankan mengalikan jumlah indikator per variabel dengan 5. Dengan 11 indikator dalam penelitian ini, jumlah sampel dihitung menjadi 70 responden.

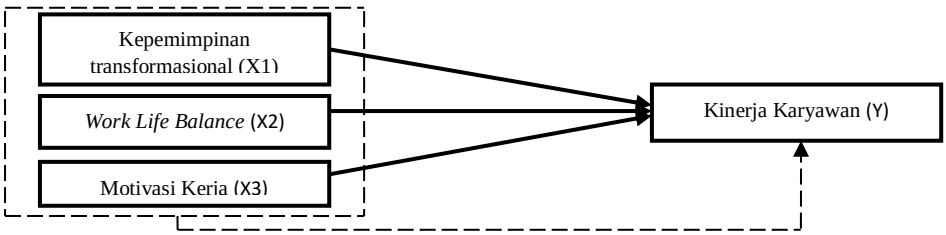
Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung di lapangan. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dari jawaban atas pertanyaan saat penyebaran kuesioner pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang yang bekerja menjadi karyawan part time.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah: Kuesioner dari penelitian ini merupakan kuesioner yang menggunakan skala likert, untuk mengklarifikasi variable-variabel yang diukur dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017:93) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Kerangka Konseptual



Gambar.1 **Kerangka Konseptual**

Metode Analisis Data

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Syarat Ketentuan	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	739	0,2352	r hitung > r table	Valid
	Y2	842	0,2352		Valid
	Y3	741	0,2352		Valid
	Y4	839	0,2352		Valid
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	650	0,2352		Valid
	X1.2	811	0,2352		Valid
	X1.3	580	0,2352		Valid
	X1.4	762	0,2352		Valid
Work Life Balance (X2)	X2.1	604	0,2352		Valid
	X2.2	676	0,2352		Valid
	X2.3	717	0,2352		Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	741	0,2352		Valid
	X3.2	867	0,2352		Valid
	X3.3	813	0,2352		Valid

Dilihat dari tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner menghasilkan tabel correlation > dari r tabel, yang menunjukkan semua pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach'sAlpha*	Taraf *Cronbach'sAlpha*	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	0,765	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transfornasional (X1)	0,763	0,60	Reliabel
Work Life Balance (X2)	0,712	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,701	0,60	Reliabel

Hasil data penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa data reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji Normalitas Monte Carlo *Brand Image*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38848048
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.069
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dimana ketiga variabel memiliki sig 0,200 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tolerance	VIF
0.543	1.842
0.158	6.321
0.215	4.653

Berdasarkan table 4.12 dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai variance inflation factor (VIF) adalah 1.842, variabel Work Life Balance (X2) dengan nilai variance inflation factor (VIF) adalah 6.321, dan variabel Motivasi Kerja (X3) dengan nilai variance inflation factor (VIF) adalah 4.653. Sehingga dapat disimpulkan ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai variance inflation tolerance (VIF) < 10. Maka dari itu variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.075	.990		3.106	.003
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	-.125	.065	-.311	-1.922	.059
	Work Life Balance (X2)	.154	.158	.291	.971	.335
	Motivasi Kerja (X3)	-.139	.131	-.274	-1.063	.291
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan tabel diketahui masing-masing nilai signifkansi pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.59 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, pada Work Life Balance (X2) mempunyai nilai signifikansi sebebsar 0.335 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan pada variabel Motivasi Kerja (X3) 0.291 > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi > 0,05

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.611	1.632		2.826	.006
	Kepemimpinan	.488	.107	.530	4.542	<.001
	Work Life Balance	.147	.260	.122	.564	.003
	Motivasi Kerja	.204	.216	.175	.946	.001
a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan						

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 4.782 mengindikasikan adanya pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional (X1), work life balance (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan, bahkan ketika ketiga variabel tersebut bernilai nol, kinerja karyawan tetap positif sebesar 4.782. Koefisien regresi untuk kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0.090 menunjukkan bahwa peningkatan dalam kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel lainnya konstan. Demikian juga, koefisien regresi untuk work life balance (X2) sebesar 0.218 dan motivasi kerja (X3) sebesar 0.369 menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel ini akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.676	3	46.559	23.100	.001[b]
	Residual	133.024	66	2.016		
	Total	272.700	69			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Dari hasil uji nilai F dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian berdasarkan hipotesis (H1) yang diajukan dalam penelitian, variabel kepemimpinan transformasional (X1), work life balance (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.611	1.632		2.826	.006
	Kepemimpinan Transformasional	.488	.107	.530	4.542	.001
	Work Life Balance	.147	.260	.122	.564	.003
	Motivasi Kerja	.204	.216	.175	.946	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai t sebesar 4.542 dengan signifikansi 0.001, variabel Work Life Balance (X2) memiliki nilai t sebesar 0.564 dengan signifikansi 0.003, dan variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai t sebesar 0.946 dengan signifikansi 0.001. Karena nilai signifikansi ketiga variabel tersebut kurang dari 0.05, maka H0 diterima, yang berarti masing-masing variabel, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance, dan Motivasi Kerja, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R square)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716[a]	.512	.490	1.41969
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 49.0%. Variabel dependen yakni Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Work Life Balance (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sedangkan 51.0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh kepemimpinan transfomasional, work life balance, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang signifikansi variabel-variabel independen terhadap kinerja karyawan. Temuan ini, menegaskan bahwa variabel independent, yaitu kepemimpinan transformasional, work life balance, dan motivasi kerja memiliki pengaruh siginfikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Temuan ini mengartikan bahwa kepemimpinan transformasional, *work life balance*, dan motivasi kerja memainkan peran kunci dalam membentuk kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dengan memberikan arahan yang jelas, dukungan yang dibutuhkan, serta membangun kepercayaan dan loyalitas. *Work Life Balance* yang baik juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Work life balance* tidak hanya memastikan bahwa karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, tetapi juga membantu meminimalisasi kesalahan dan kesalah pahaman yang dapat menghambat produktivitas. *Work-life balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Motivasi kerja yang mendukung juga dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat turnover, karena karyawan merasa dihargai dan didukung.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan F&B Sudimoro Kota Malang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan teori-teori yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi orang lain supaya mampu bekerjasama dan berdasarkan kepandaiannya membimbing orang lain dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2020) Kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses yang seseorang lakukan untuk mempengaruhi, menuntun, serta mengarahkan orang lain supaya bisa memperoleh sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Suwatno 2019:107). Kepemimpinan yang baik juga memperkuat budaya perusahaan dengan menanamkan nilai-nilai seperti integritas, kerjasama tim, dan tanggung jawab, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Hal ini juga meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diberdayakan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan pengetahuan, keterampilan yang berharga dan dapat memungkinkan F&B Sudimoro Kota Malang untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan pasar sehingga hipotesis kedua (H2) dapat diterima (Nur Kholifa dkk, 2022).

c. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan F&B Sudimoro Kota Malang

Hasil analisis yang mengulas bahwa variabel work life balance memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di F&B Sudimoro Kota Malang terhadap berbagai aspek operasional dan manajerial perusahaan. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) menyatakan bahwa work life balance melibatkan upaya individu untuk dapat menyeimbangkan dua tuntutan peran yang dimilikinya. Berkaitan dengan peran tersebut, Weinsten (2015) menggambarkan work life balance sebagai kesejahteraan yang dimiliki individu, baik dalam sisi pribadi, profesi, keluarga, hingga bermasyarakat. Chen dan Cooper (2014) menyebutkan bahwa work life balance memungkinkan individu memiliki peluang untuk melakukan pengayaan antar peran, di mana pengalaman dari satu peran dapat meningkatkan kinerja individu di peran lainnya. Work life balance juga memungkinkan manajemen untuk menangani masalah dan konflik dengan cepat dan efektif, menjaga suasana kerja tetap positif dan mendukung (Chen dan Cooper 2014). Di F&B Sudimoro Kota Malang, komunikasi yang lancar dan tepat waktu memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan informasi penting mengenai prosedur kerja, perubahan kebijakan, dan tujuan perusahaan, yang membantu dalam penyesuaian dan perencanaan yang lebih baik. Sehingga hipotesis ketiga (H3) dapat diterima (Wildiawanti 2024).

d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan F&B Sudimoro Kota Malang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut McClelland (Dalam Hasibuan, S.P, 2020) menyatakan bahwa Suatu kondisi dimana seseorang karyawan memiliki energi potensial yang dilepaskan dan digunakan tergantung dorongan motivasi yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah suatu daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seorang karyawan agar dapat bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi terhadap segala upayanya yang telah diberikan untuk mencapai kepuasan dirinya (Hafidzi et.al., 2019). Lebih jauh lagi, motivasi kerja sangat penting dalam industri seperti di F&B Sudimoro Kota Malang, yang bergerak di sektor makanan dan minuman, penerapan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi tidak hanya melindungi karyawan dari risiko cedera dan penyakit, tetapi juga memastikan bahwa proses produksi berjalan tanpa gangguan, menjaga kontinuitas bisnis dan kepuasan pelanggan. Sehinga hipotesis keempat (H4) dapat diterima (Sherina Mundung 2022).

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Dalam pembahasan ini yang mempunyai tujuan mencari hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Food & Beverage Di Kota Malang menghasilkan beberapa poin yaitu:

a. Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Artinya semakin baik Kepemimpinan Transformasional, maka kinerja karyawan akan meningkat.
c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Artinya semakin baik *Work Life Balance*, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Artinya semakin baik Motivasi Kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Keterbatasan Peneliti

Pada penelitian ini penulis mempunyai keterbatasan yaitu :

a. Responden mungkin memberikan jawaban yang tidak jujur
b. Menggunakan skala Likert mungkin tidak sepenuhnya menangkap persepsi pelanggan.

Saran

Berdasarkan simpulan dan hasil penelitian yang dilakukan, maka yang menjadi saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

a. Kritis terhadap Sumber
   Ketika membaca penelitian, selalu periksa metodologi yang digunakan, validitas data, dan relevansi konteks penelitian.
b. Menerapkan Temuan
   Gunakan temuan penelitian untuk meningkatkan praktek bisnis atau layanan yang relevan.
c. Memperluas Wawasan
   Bacalah penelitian lain yang terkait dengan topik yang sama untuk mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif.
d. Memperluas Sampel
   Pastikan untuk menggunakan sampel yang lebih representatif dan mencakup berbagai demografi dan wilayah

Referensi

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

Airoldi J, Weinstein L. Clinical significance of proteinuria in pregnancy. CME review article.2007;62(2), 117–124

Arif, F. 2021. The Influence of Transformational Leadership, Discipline, Productivity on Employee Performance. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business. 4(1). 51–60.Arikunto, S. 2019. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Baharudin, dan Eza Nur, 2012, Teori Belajar Dan Pemahaman, ARRuzz Media, Jogyakarta

Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2(1), 10–22. https://doi.org/10.22373/jimebis.v2i1.191

Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

Cooper, D. R., Schindler, P.S. 2014. Business research methods. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.

Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. 2009. Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. Journal of Occupational Health Psychology. 14(4), 441-456.

Gibson, Ivancevich, Donnely, 1996, Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jakarta, Bina Rupa Aksara.

Hafid, M. (2017). Pegaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). XIV(3), 52–61

Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). (-) Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Jurnal EMBA, 9(3), 1257–1266.

Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (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.

Malhotra, N.K (2006). Riset pemasaran pendekatan terapan jilid 1& 2 (4th ed). Jakarta: Indeks

Manullang, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Cipta Pustaka

Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *10*(3), 353-364.

McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy. Women in Management Review (in press).

Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2013). Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Nizar, Yasyva Agfa (2022) Hegemoni Brand Image Fashion dalam membentuk perilakuKonsumtif pada mahasiswa: studi di UIN SunanAmpel Surabaya dan Universitas Negeri Surabaya. Undergraduate thesis, UIN SunanAmpel Surabaya

Prasadja , Ricardianto., 2018., Human Capital Management. In Media, Bogor.

Prasetyo, Dimas, and Febrianur Ibnu Fitroh Sukono. "Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial Di Point Coffee Se-Kota Semarang." *Journal of Economics and Business UBS* 12.4 (2023): 2163-2178.

Prawirosentono, Suyadi. 1992. Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.

Preena, G. R. (2021). Impact Of Work-Life Balance On Employee Performance: An Empirical Study On A Shipping Company In Sri Lanka. International Journal On Global Business Management And Research, 10(1), 48–73.

Purwatiningsih, Aris P & Pamungkas, Imang Dapit. (2022). Peningkatan Penjualan Melalui Optimalisasi Pemanfaatam Digital Marketing dan Penambahan Modal pada Laksmina Catering Desa Candisari. Indonesian Journal of Community Service and Innovation (IJCOSIN), 2(2) 135-142. https://doi.org/10.20895/ijcosin.v2i2.604

Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th) Edition. In Pearson Education Limited.

Robbins. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar Abadi, Jakarta.

Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung

Sinambella, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasinya. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sudiarso, S. (2022). the Effect of Transformational Leadership, Competence and Work Environment on Employee Performance of Pt Waskita Karya (Persero) Tbk in Becakayu 2a Ujung Project. DIJMS : Dinasti International Journal of Management Science, 3(3), 535–546.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KENCANA

Suwatno. (2019). Pemimpin DAN Kepemimpinan dalam organisasi Publik dan Bisnis. Jakarta: Bumi Aksara.

Trubus. 2012. 100 Plus Herbal Indonesia (Bukti Ilmiah dan Racikan). Jakarta: Trubus.

Wandani, Filda Sovilia, Pardiman Pardiman, and Khalikussabir Khalikussabir. "Pengaruh Sistem Jam Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang)." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 10.14 (2021).

Irfan Abdul Jalil *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Pardiman**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Kartika Rose Rachmadi***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma