

**Pengaruh Impowering Leadership, Perceived Organizational Support,
Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan
(Pada Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima Nusa Tenggara Barat)**

M. Fikriansyah *)

Hadi Sunaryo **)

Fahrurrozi Rahman *)**

Email : 21801081280@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is: 1) To test the information content of Impowering Leadership, Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Performance at Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport. 2) To determine the effect of Impowering Leadership, Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Performance at Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport.

The sample in this study amounted to 37 people who were employees of Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport. The sampling technique used was purposive sampling. The data used in the study used primary and secondary data. Based on the results of the analysis that has been carried out that each question item in the research questionnaire is normally distributed and there are no problems with the results of the simultaneous test which states that the results of the variables Impowering Leadership, Perceived Organizational Support, and Work Life Balance, simultaneously have a significant effect on Employee Performance at Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport.

Keywords: *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Employee Performance.*

Pendahuluan

Keberadaan organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang terampil dan berkapasitas, namun organisasi juga mengharapkan karyawan bersedia bekerja dengan tekun dan mencapai hasil kerja yang optimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan usaha meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak, dikarenakan manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, dikelola dan dijalankan oleh orang-orang yang memiliki latar belakang kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu, sangat perlu kebijakan dari seorang pemimpin yang tepat dan perusahaan yang meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan itu sendiri.

Karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut dengan kinerja. Prestasi seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Seperti pendapat Moeheriono dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi”. Beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan.

Selain daripada itu, seorang pemimpin juga harus dapat mempelajari karakter setiap karyawannya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinannya telah sesuai dengan kemauan, kemampuan maupun harapan karyawan. Karena gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan akan memberikan peran besar dalam kinerja karyawan serta kemajuan bagi perusahaan.

Gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, serta keseimbangan dalam kehidupan kerja merupakan faktor yang bisa menjadi masalah yang terjadi pada karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, sehingga bisa berdampak juga terhadap menurunnya kinerja karyawan dan akhirnya banyak yang bekerja tidak optimal dan tidak beraturan bahkan mengabaikan aspek-aspek penting yang ada di dalam perusahaan. Kemajuan dan kesuksesan perusahaan bergantung pada bagaimana sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Beberapa faktor masalah tersebut alasan peneliti melakukan penelitian kinerja karyawan pada kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima dimana dengan tujuan untuk menganalisis serta meningkatkan kembali kinerja karyawan dengan mencari tau dan memecahkan masalah-masalah yang ada pada kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Untuk mencapai hasil yang maksimal terkait kinerja karyawan salah satunya ialah *perceived organizational support*. “*Perceived organizational support (POS)* merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan” (Mujiasih 2015:44). Perusahaan umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif yang bermanfaat bagi karyawan. Dukungan yang diberikan tersebut mampu menimbulkan persepsi karyawan terhadap perusahaan, dimana karyawan dengan tingkat *Perceived Organizational Support* yang tinggi lebih maksimal memberikan kinerjanya untuk perusahaan.

Menurut Ula dkk (2019:15), “*balance* pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik”. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian *work life balance*, “keseimbangan atau *balance* disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga” (N. Safitri, 2019:4). Apabila didefinisikan secara keseluruhan, *work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. “Individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata” (Saina dkk, 2016:2).

Penelitian tentang kinerja karyawan sudah banyak di lakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti Agustin dkk (2019:20), dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo”. Kemudian penelitian yang dilakukan Mahesti & Wijaksana (2020:1495), mengemukakan bahwa “*work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bandung”. Penelitian yang dilakukan Puspitasari & Ratnaningsih (2019:82), yang menunjukkan bahwa “adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work life balance*”. Namun dalam beberapa penelitian lainnya menunjukkan hasil bahwa “gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Felousa Trimedika Indonesia” (Yanti dkk, 2022:377). Penelitian Saputri & Andayani (2018:307), bahwa “secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Departemen Produksi PT. Cladtek BI-Metal Manufaktur Batam”.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, menunjukkan hasil yang berbeda, maka sangat menarik untuk diteliti dan dikaji lebih lanjut lagi terkait kinerja karyawan kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Dengan adanya fenomena yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah *impowering leadership*, *perceived organizational support*, dan

work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima yang secara kuantitas karyawan cukup banyak, kemudian dengan adanya polarisasi serta masa transisi kepemimpinan dari periode tertentu yang secara otomatis akan ada proses penggantian karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Impowering Leadership*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima”**.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keseimbangan. Menurut Wexley & Yukl dalam Sinambela (2016:1), “kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan”. Sejalan dengan pendapat tersebut, bahwa “seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal” (Indriasari dkk, 2018:83).

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja seorang karyawan seperti yang diharapkan oleh karyawan maupun oleh sebuah perusahaan. Banyak kendala yang mungkin terjadi dan memengaruhi kinerja sebuah organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi suatu kinerja.

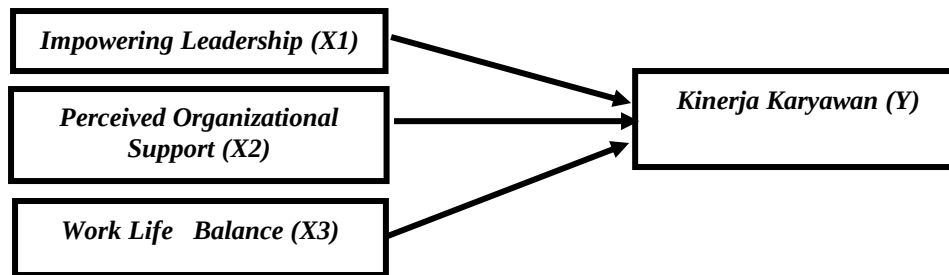
Menurut Sagala & Siagian (2021:190), “kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedang kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada instansi yang meliputi kualitas dan kuantitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Dimana kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya”.

Menurut Agustin dkk (2019:20), “gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat”. Sedangkan menurut Mubarak (2020:175), “gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan”. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya” (Hidayat, & Dewi, 2020.:3).

Menurut Saputro (2021:215), “*Perceived Organizational Support (POS)* adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin kontribusi dan kesejahteraannya dihargai organisasi”. Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa POS adalah persepsi karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Organisasi umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif kepada karyawan misalnya dengan memberi persetujuan, rasa hormat, perlakuan adil, gaji, promosi, hak bersuara, akses informasi serta bantuan lain yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan dan kesejahteraan. Berbagai bentuk penerimaan tersebut membuat karyawan merasa bertanggung jawab berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya sebagai balasan karena perasaan dihargai dan diperhatikan oleh organisasi.

Menurut Asari (2022:844), “*work life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, dimana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan”. Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu mengatur antara banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonisan atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang karyawan yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan karyawan dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum/dengan lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang karyawan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antar perannya berjalan dengan baik.

Dari penjelasan di atas, maka pengaruh masing-masing variabel dapat disusun kerangka konseptual seperti yang disajikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang saling berkaitan, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang diduga menjadi sumber timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Impowering Leadership*, *Perceived Organizational Support*, dan *Work Life Balance*. Variabel terikat merupakan variabel yang diduga menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Oleh sebab itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan tinjauan teori dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : *Impowering Leadership*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : *Impowering Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini berdasarkan karakteristik masalah adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan) dengan metode pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian ini yakni di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, Jl. Sumbawa, Belo, Palibelo, Bima, Nusa Tenggara Barat. Kode pos: 84173. Penelitian ini dilakukan pada 30 Desember 2024 sampai 10 April 2025 di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Untuk memperoleh data secara baik dan terperinci, maka peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data untuk memecahkan permasalahan. Metode pengumpulan data tersebut terdiri dari: observasi dan kuisioner.

Purposive Sampling juga disebut *Judgmental Sampling*, digunakan dalam situasi dimana seorang ahli menggunakan penilaiannya dalam memilih responden dengan tujuan tertentu. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin yang masa kerja diatas 5 tahun dengan jumlah sebanyak 37 karyawan. Karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun tersebut menjadi tolak ukur yang valid untuk mengukur kinerja karyawan, karena dianggap sudah bekerja dalam rentan waktu yang cukup lama.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Ardista (2021:41), ketentuan dalam pengambilan keputusan uji validitas, sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Tabel 1 Uji Validitas Variabel *Impowering Leadership* (X1)

No	Pernyataan	Nilai r hitung (mean)	Nilai r _{tabel} (5%)	Keterangan
1.	Atasan saya membantu mengarahkan pencapaian tujuan pekerjaan saya.	0,533	0,396	Valid
2.	Atasan membantu saya dalam menerapkan perilaku kerja baru.	0,742	0,396	Valid
3.	Atasan saya memberikan umpan balik pada hasil pekerjaan saya.	0,808	0,396	Valid
4.	Atasan saya selalu meminta pendapat terkait pekerjaan.	0,790	0,396	Valid
5.	Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada saya dalam setiap kondisi.	0,774	0,396	Valid
6.	Atasan saya selalu bersikap terbuka tentang pekerjaan.	0,439	0,396	Valid

Sumber: Hasil olah Data, 2024

Tabel 2 Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support* (X2)

No	Pernyataan	Nilai r hitung (mean)	Nilai r _{tabel} (5%)	Keterangan
1.	Perusahaan tempat saya bekerja sangat memahami tujuan dan nilai-nilai personal karyawan.	0,620	0,396	Valid
2.	Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan.	0,674	0,396	Valid
3.	Perusahaan tempat saya bekerja akan mentolerir kesalahan terkait pekerjaan, asalkan karyawan yang bersangkutan mau mengakuinya dan memperbaiki kesalahan.	0,420	0,396	Valid
4.	Perusahaan tempat saya bekerja sangat menghargai pendapat/masukan karyawan. Instansi/perusahaan tempat saya bekerja akan membantu karyawan bila karyawan memerlukan bantuan khusus.	0,596	0,396	Valid
5.	Perusahaan tempat saya bekerja akan membantu karyawan bila karyawan memerlukan bantuan khusus.	0,750	0,396	Valid
6.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu mendukung setiap proses yang dikerjakan oleh karyawan.	0,613	0,396	Valid
7.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan apresiasi atas hasil kerja dan membantu karyawan bila karyawan memerlukan bantuan khusus.	0,606	0,396	Valid

Sumber: Hasil olah Data, 2024

Tabel 3 Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X3)

No	Pernyataan	Nilai r hitung (mean)	Nilai r _{tabel} (5%)	Keterangan
1.	Saat saya pergi bekerja saya selalu merasa semangat dan penuh energi.	0,746	0,396	Valid
2.	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan.	0,729	0,396	Valid
3.	Saya memiliki perilaku yang professional dalam bekerja (dapat memisahkan urusan pribadi dan urusan pekerjaan).	0,700	0,396	Valid
4.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi.	0,710	0,396	Valid
5.	Senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani.	0,616	0,396	Valid
6.	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang saya jalani.	0,735	0,396	Valid

Sumber: Hasil olah Data, 2024

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Nilai r hitung (mean)	Nilai r _{tabel} (5%)	Keterangan
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas kerja yang diharapkan perusahaan.	0,495	0,396	Valid
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas kerja yang diharapkan perusahaan.	0,562	0,396	Valid
3.	Saya mengutamakan efisiensi waktu untuk mencapai produktivitas yang tinggi.	0,441	0,396	Valid
4.	Saya memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,632	0,396	Valid
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tepat sasaran.	0,520	0,396	Valid
6.	Saya memiliki etos kerja yang baik dalam menjalankan tanggung jawab.	0,580	0,396	Valid

Sumber: Hasil olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 1, 2, 3, dan 4 diketahui bahwa nilai signifikansi semua item variabel adalah lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Nurcahyo & Riskayanto (2018:17), ketentuan dalam pengambilan keputusan uji reliabelitas, sebagai berikut :

- Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.
- Suatu instrumen dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	<i>Impowering Leadership</i>	6	0,772	0,6	Reliabel
2.	<i>Perceived Organizational Support</i>	7	0,614	0,6	Reliabel
3.	<i>Work Life Balance</i>	6	0,798	0,6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	6	0,691	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel penelitian adalah lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk uji pada tahap selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.180 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji normalitas adalah sebesar 0,180. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal karena dihasilkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar $0,180 > 0,05$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Impowering Leadership	.865	1.156
Perceived Organizational Support	1.000	1.000
Work Life Balance	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan memiliki nilai *VIF* < 10 . Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Uji Heterokedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.057	2.294		-.025	.980
Impowering Leadership	-.010	.048	-.025	-.204	.839
Perceived Organizational Support	.024	.029	.094	.831	.409
Work Life Balance	.002	.049	.005	.045	.965

a. Dependent Variable: ABRASED

Sumber: Hasil olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa nilai signifikansi semua variabel independen dalam uji heterokedasitas $> 0,05$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari gejala heterokedasitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.991	.738		5.405	.000
Impowering leadership	-.024	.008	-.053	-2.885	.007
Perceived Organizational Support	.443	.071	.622	6.234	.000
Work Life Balance	.363	.094	.388	3.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 9, maka untuk menghitung hasil analisis regresi linear berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 11,595 + 0,144 X_1 + 0,149 X_2 + 0,094 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan	β_1	: Koefisien dari <i>Impowering Leadership</i>
a	: Konstanta atau Intercept	β_2	: Koefisien dari <i>Perceived Organizational Support</i>
X1	: <i>Impowering Leadership</i>	β_3	: Koefisien dari <i>Work Life Balance</i>
X3	: <i>Work Life Balance</i>	X2	: <i>Perceived Organizational Support</i>
E	: error		

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. a = 3,991 merupakan nilai konstanta, artinya jika *impowering leadership* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2) dan *Work Life Balance* (X3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai positif.
2. b1 = -0,024 merupakan koefisien regresi variabel *impowering leadership* (X1) yang bernilai negatif, menyatakan apabila variabel *impowering leadership* naik, maka kinerja karyawan akan menurun dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstanta.
3. b2 = 0,443 koefisien regresi variabel *perceived organizational support* (X2) yang bernilai positif, menyatakan apabila variabel *perceived organizational support* naik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstanta.
4. b3 = 0,363 koefisien regresi variabel *work life balance* (X3) yang bernilai positif, menyatakan apabila variabel komitmen organisasinya naik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstanta.
5. Nilai e menunjukkan residual atau kesalahan dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji F Simultan

Tabel 10 Uji F Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	29.775	3	9.925	4.484	.000 ^b
Residual	170.447	77	2.214		
Total	200.222	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 10, diperoleh nilai $F_{hitung} (4,484) > F_{tabel}$ sebesar (2,72) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Impowering Leadership* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2) dan *Work Life Balance* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t Parsial

Tabel 11 Uji t Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.991	.738		5.405	.000
<i>Impowering Leadership</i>	-.024	.008	-.053	-2.885	.007
<i>Perceived Organizational Support</i>	.443	.071	.622	6.234	.000
<i>Work Life Balance</i>	.363	.094	.388	3.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah Data, 2024

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 11, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. *Impowering Leadership* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai signifikansi variabel *impowering leadership* $0,008 < 0,05$.
2. *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai signifikansi variabel *perceived organizational support* $0,006 < 0,05$.
3. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukkan nilai signifikansi variabel *work life balance* $0,000 < 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.116	1.488

a. Predictors: (Constant), *Impowering Leadership*, *Perceived Organizational Support*, *Work Life Balance*

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 12, diketahui bahwa nilai R dalam uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,116 yang berarti seluruh variabel independent yaitu *impowering leadership*, *perceived organizational support*, dan *work life balance* mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 11,6% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan nilai 88,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Impowering Leadership*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

Simpulan Deskriptif

- a. *Impowering Leadership* pada Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima direfleksikan oleh indikator Pendelegasian, Karyawan bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung setuju dengan pernyataan “atasan saya membantu mengarahkan pencapaian tujuan pekerjaan melalui program delegasi jabatan sehingga saya selalu termotivasi dalam bekerja”.
- b. *Perceived Organizational Support* Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima direfleksikan oleh indikator Organisasi Menghargai Kontribusi Karyawan dengan pernyataan “Perusahaan tempat saya bekerja sangat menghargai pendapat/masukan karyawan”. Diperoleh nilai tertinggi dimana Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung sangat setuju karena kepedulian perusahaan terhadap karyawan adalah salah satu kunci kesuksesan bersama.
- c. *Work Life Balance* pada Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima direfleksikan oleh indikator Kepuasan dengan pernyataan “suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi”, Dimana Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel *empowering leadership*, *perceived organizational support* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan sebagai bentuk upaya mengoptimalkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas serta dapat dijadikan arahan bagi peneliti selanjutnya. Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan skor terendah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu:

- Empowering Leadership* dengan item pernyataan terendah “atasan saya memberikan umpan balik pada hasil pekerjaan saya”. Hal ini disebabkan pendekatan pemimpin belum maksimal ke seluruh karyawan, terutama dalam hal komunikasi. Oleh karena itu pemimpin perusahaan harus bisa mengayomi seluruh karyawannya dengan baik dalam lingkungan kerja agar tidak memicu kemungkinan adanya kecemburuan antar karyawan yang dapat mengancam keharmonisan hubungan dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan.
- Perceived Organizational Support* dengan item pernyataan terendah “perusahaan tempat saya bekerja selalu mendukung setiap proses yang dikerjakan oleh karyawan”. Hal ini dipengaruhi oleh masih adanya beberapa karyawan yang merasa belum mendapat perhatian lebih dari perusahaan terkait dukungan maupun penghargaan dari organisasi. Oleh karena itu organisasi harus mampu memberikan perhatian kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali.
- Work Life Balance* dengan item pernyataan terendah “pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya”, hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa kehidupan pribadinya terbebani oleh pekerjaannya. Oleh sebab itu organisasi maupun pemimpin harus mampu memberikan keamanan serta kenyamanan yang merata terhadap seluruh karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar dan beragam. Dengan sampel yang besar dan beragam dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif.
- Bisa menambahkan variabel lain yang berbeda pada penelitian berikutnya seperti etos kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan lain sebagainya.

Referensi

- Agustin, Ayu Putri, Pudjo Suharso, and Sukidin Sukidin. 2019. “STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO.” *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 13(1):20. doi: 10.19184/jpe.v13i1.10415.
- Ardista, Rini. 2021. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor.” *Parameter* 6(1):38–49. doi: 10.37751/parameter.v6i1.160.
- Asari, Achmad Fathur. 2022. “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(3):843–93.
- Mubarok, Husni. 2020. “Homepage : [Http://E-Journal.Staima-Alhikam.Ac.Id/Index.Php/Mpi](http://E-Journal.Staima-Alhikam.Ac.Id/Index.Php/Mpi).” *Jurnal Stamina Al-Hikam* 1(2):174–83.
- Mujiasih, Endah. 2015. “HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT) DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN

- (EMPLOYEE ENGAGEMENT) Endah Mujiasih.” *Jurnal Psikologi Undip* 14(1):40–51.
- Nurcahyo, Bagus, and Riskayanto Riskayanto. 2018. “Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion.” *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 3(1):14. doi: 10.29407/nusamba.v3i1.12026.
- Safitri, Nadhila. 2019. “Work Life Balance Pada Driver Ojek Syar’i Wanita Yang Telah Berkeluarga.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Sagala, Samuel Armando, and Valentine Siagian. 2021. “Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada Perusahaan Sektor Farmasi Sebelum Dan Semasa Covid (2019-2020) Yang Terdaftar Di BEI.” *Jurnal Perspektif* 19(2):145–49. doi: 10.31294/jp.v19i2.11269.
- Saina, Ischevell Vialara, Riane Johnly Pio, and W. Rumawas. 2016. “Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 1–9.
- T.U, Leo Agung Andaru, Wahyu Hidayat, and Reni Shinta Dewi. n.d. “Pengaruh Motivasi Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 1–12.
- Ula, Ilma Iftahul, Ikra Rahma Susilawati, and Selly Dian Widyasari. 2019. “Hubungan Antara Career Capital Dan Work-Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik.” *Jurnal Psikoislamika* 12(1):13. doi: 10.18860/psi.v12i1.6391.

M. Fikriansyah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma