

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, WORK-LIFE BALANCE, DAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SEMARANG UTARA

Rimayanti Indah Novitasari

12252574

Program Studi Manajemen Universitas BPD

e-Mail rimayantiindah830@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict*, *work-life balance*, dan *transformational leadership* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semarang Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dengan total responden sebanyak 51 pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *work-family conflict* dan *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, *transformational leadership* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *kinerja, work-family conflict, work-life balance, transformational leadership*

Abstract

This study aims to determine the effect of work-family conflict, work-life balance, and transformational leadership on employee performance at the Kantor Kecamatan Semarang Utara. The method used in this study is a quantitative approach with a saturated sampling technique with a total of 51 employees as respondents. Data collection was carried out through questionnaires and the analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS 25 software. The results of the study indicate that partially, work-family conflict and work-life balance do not have a significant effect on employee performance. On the contrary, transformational leadership is proven to have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the results of the simultaneous test show that the three variables together have a significant effect on employee performance.

Keyword: performance, work-family conflict, work-life balance, transformational leadership

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memegang peranan paling krusial dalam jalannya suatu organisasi. Di era ini, karyawan dituntut untuk menguasai teknis, operasional, maupun administrasi dengan baik karena letak keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawannya.

Kinerja sendiri merupakan suatu hasil/pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab yang sudah diberikan organisasi. Kinerja karyawan yang sesuai dengan prosedur dan aturan akan memberikan hasil yang baik untuk mempertahankan dan meningkatkan performa organisasi. Hal itu sejalan dengan Kholifah & Fadli (2022) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hal yang penting dari organisasi yang perlu di kelola

dengan baik, karena prestasi kerja atau kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Apabila capaian kinerja karyawan tidak sesuai dengan target, maka akan memicu gagalnya pencapaian tujuan organisasi, menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada publik, maupun menurunkan reputasi organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan sekitarnya. Diantara berbagai faktor eksternal tersebut, *work-family conflict*, *work-life balance*, dan *transformational leadership* memiliki peran yang sangat penting. Hal ini karena ketiganya berasal dari lingkungan luar pegawai, baik dari urusan rumah tangga maupun kondisi di tempat kerja yang secara langsung bisa mendukung atau justru menghambat kinerja.

Di lingkungan pemerintahan, seperti kantor kecamatan berdasarkan tuntutan reformasi birokrasi, aparatur di tingkat kecamatan tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administrasi, melainkan sebagai penyedia pelayanan publik yang harus mengutamakan kecepatan, ketepatan, dan keramahan. Mulai dari pengurusan dokumen kependudukan hingga koordinasi ketenteraman wilayah, semuanya bergantung pada optimalnya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan. Salah satunya adalah Kecamatan Semarang Utara merupakan salah satu wilayah administratif di Kota Semarang yang dituntut memiliki tingkat kinerja dan responsivitas yang tinggi dan menjadi garda terdepan dalam melayani masyarakat.

Tingginya beban kerja dan rutinitas yang monoton ini membawa risiko tersendiri bagi pegawai, antara lain munculnya kelelahan fisik akibat pelaksanaan tugas yang padat serta kejenuhan psikologis akibat rutinitas yang berulang. Selain itu, adanya tuntutan kegiatan dinas di luar jam kerja, seperti pada hari Sabtu dan Minggu secara langsung berdampak pada berkurangnya waktu istirahat dan terganggunya jadwal pribadi pegawai bersama keluarga. Kondisi tersebut berpotensi besar memicu terjadinya *work-family conflict*, di mana tekanan dan tuntutan waktu dari pekerjaan mulai berpengaruh pada peran dan tanggung jawab pegawai di ranah keluarga. Pegawai juga dihadapkan dengan tenggat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya pegawai membawa pulang pekerjaan ke rumah di luar jam kerja. Kondisi ini dapat mengganggu keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi yang pada akhirnya menurunkan tingkat *work-life balance* pegawai.

Peran *transformational leadership* (kepemimpinan transformasional) dari seorang pemimpin di tingkat kecamatan menjadi faktor penentu yang sangat krusial. Ketika pegawai dituntut untuk selalu siap menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai arahan pimpinan bahkan di luar jam kerja, gaya kepemimpinan yang suportif sangat dibutuhkan. Pimpinan yang menerapkan gaya transformasional diharapkan tidak hanya sekadar memberikan instruksi atau tuntutan *deadline* penyelesaian pekerjaan, melainkan juga mampu memberikan motivasi inspirasional, perhatian individual terhadap kesejahteraan psikologis pegawai, serta stimulasi intelektual untuk mengatasi kejenuhan kerja pegawai.

Ditemukan adanya fenomena dengan indikasi penurunan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semarang Utara, berdasarkan data absensi pegawai pada bulan Januari-Mei 2026 masih terdapat keterlambatan pada absensi pegawai.

Tabel 1 Data Absensi Pegawai
Kantor Kecamatan Semarang Utara pada bulan Januari-Mei 2026

No	Bulan	Jumlah Pegawai Aktif	Jumlah Pegawai Terlambat	% Keterlambatan Pegawai
1	Januari	51	21	41,2%
2	Februari	51	23	45,1%
3	Maret	51	29	56,9%
4	April	51	21	41,2%
5	Mei	51	15	29,4%

Sumber: Data Kantor Kecamatan Semarang Utara, 2026

Berdasarkan data tersebut, jumlah pegawai terlambat pada bulan Januari terdapat 21 orang dengan persentase sebesar 41,2% dari total pegawai sebanyak 51 orang. Keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan Maret 2026 sebanyak 29 pegawai dengan persentase sebanyak 56,9%. Data keterlambatan pegawai berkaitan erat dengan kuantitas kerja dan sikap kerja. Keterlambatan yang tinggi secara langsung memotong jumlah jam kerja efektif yang dihabiskan pegawai setiap harinya, sehingga berpotensi menghambat kecepatan dan pencapaian target volume pekerjaan. Selain itu, tingkat keterlambatan mencerminkan sikap pekerjaan pegawai, di mana ketidakdisiplinan waktu menunjukkan masih rendahnya kesadaran akan kewajiban serta komitmen terhadap aturan instansi.

Menurut Hidayah & Adi (2024), *work-family conflict* adalah bentuk konflik yang muncul akibat tidak adanya keselarasan pemenuhan tanggung jawab antara tuntutan peran di pekerjaan dan di luar pekerjaan atau keluarga pada karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Perempuan di Yogyakarta (Hafizh et al., 2025). Sebaliknya pada penelitian Aulia et al. (2024) menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Hub Tambun. Perbedaan hasil yang kontras ini mengindikasikan bahwa faktor demografi (seperti gender), jenis pekerjaan, dan budaya organisasi memegang peranan penting dalam menentukan hubungan kedua variabel. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting dilakukan kembali guna menguji dan memperjelas sejauh mana *work-family conflict* memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semarang Utara yang memiliki karakteristik lingkungan kerja, tuntutan tugas, dan komposisi demografi pegawai tersendiri.

Work-life balance adalah kondisi dimana tuntutan antara peran dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan (keluarga) setara atau seimbang yang ditunjukkan dengan adanya perasaan puas (Hidayah & Adi, 2024). Berdasarkan penelitian oleh Kholifah & Fadli (2022), *work-life balance* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Pan Pacific Nesia. Sedangkan menurut Adetiyas et al. (2024), *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa dampak *work-life balance* terhadap kinerja karyawan tidak selalu seragam, melainkan sangat bergantung pada karakteristik industri, kebijakan internal organisasi, serta profil demografi karyawan yang bersangkutan. Adanya kesenjangan hasil ini menegaskan pentingnya dilakukan penelitian kembali guna memverifikasi dan menguji secara empiris bagaimana kontribusi *work-life balance* dalam memengaruhi kinerja pegawai, khususnya pada lingkungan kerja Kantor Kecamatan Semarang Utara.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses untuk mencapai tujuan bersama melalui penyatuan motif-motif yang saling menguntungkan yang dimiliki oleh pemimpin dan bawahannya dalam mencapai perubahan yang diinginkan (Kholifah & Fadli, 2022). Kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi yang efektif bagi organisasi untuk meningkatkan komitmen karyawan, mengurangi *turnover*, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif (Samsul et al., 2025). Lebih lanjut, kesenjangan penelitian (*research gap*) juga terlihat pada kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pan Pacific Nesia (Kholifah & Fadli, 2022). Fenomena sebaliknya ditemukan oleh Yanti et al. (2022), gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia. Inkonsistensi hasil ini mengisyaratkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan transformasional tidak bersifat mutlak, melainkan sangat bergantung pada karakteristik industri, budaya organisasi, serta tingkat maturitas karyawan yang dipimpin. Adanya perbedaan temuan empiris ini mendasari urgensi diadakannya penelitian kembali untuk menguji dan mengonfirmasi sejauh mana peran kepemimpinan

transformatif dalam mengarahkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Utara.

Berlandaskan pada adanya inkonsistensi hasil (*research gap*) dari para peneliti terdahulu, serta pentingnya mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Utara, maka peneliti menilai penting untuk melakukan pengkajian lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul: **“Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Work-Life Balance*, dan *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Semarang Utara**”, dengan mengajukan pertanyaan (i) apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, (ii) apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan (iii) apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta penelitian ini memiliki tujuan, antara lain menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, dan menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja pegawai.

2. Kajian Pustaka

2.1. Kajian Teori, Penelitian Terdahulu, dan Kerangka Pemikiran

2.1.1 Kajian Teori

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Marwansyah (2010:3) dalam buku Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek), manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia secara komprehensif mulai dari tahap perencanaan, pengadaan, dan pengembangan kapasitas, hingga perlindungan hak, kesejahteraan, serta penataan hubungan kerja yang bertujuan untuk mendukung efektivitas dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, terdapat fungsi pengarahan (*directing*) dan pemeliharaan (*maintenance*). Fungsi pengarahan dalam penelitian ini direpresentasikan melalui *transformational leadership* (X3) yang mengarahkan pegawai secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, fungsi pemeliharaan berkaitan erat dengan pemenuhan kesejahteraan psikologis pegawai guna meminimalkan *work-family conflict* (X1) dan menciptakan *work-life balance* (X2). Keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan kinerja pegawai (Y).

Kinerja

Kinerja di tempat kerja adalah ukuran seberapa baik pekerja melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada pegawai oleh pimpinan mereka (Fitria et al., 2026). Sedangkan menurut Hidayah & Adi (2024), kinerja merupakan capaian seorang pegawai pada periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan didasarkan pada beberapa aspek serta standar yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau capaian seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sebagai tanggung jawabnya.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Santoso & Rijanti, 2022), kinerja seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian;
2. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas;
3. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Mathis dan Jackson (dalam Indarjanti & Bodroastuti, 2012), menyatakan bahwa apabila salah satu dari faktor-faktor dikurangi atau tidak ada, maka kinerja berpotensi berkurang. Menurut penelitian oleh Rangkuti (2017), menyatakan bahwa kemampuan individual dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sangat diperlukan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja, tingginya usaha yang diberikan oleh karyawan dapat memperkuat rasa loyalitas karyawan kepada organisasi yang pada akhirnya mendorong tercapainya kinerja, dan dukungan organisasi dibangun oleh perlakuan organisasi kepada karyawan, apabila dukungan organisasi positif maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik pula.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian oleh Bodroastuti et al. (2020), menyatakan bahwa faktor kemampuan kerja pegawai merupakan faktor yang penting diperhatikan bagi organisasi agar tercapainya tujuan suatu organisasi, maka perlu didukung dengan pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang mampu menjawab tantangan di masa depan. Diperlukan usaha yang dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan ditambah dengan dukungan organisasi dan kerjasama yang baik antar pegawai sangat diperlukan dalam menyelesaikan masalah tersebut. Dengan adanya dukungan organisasi dan kerjasama antar pegawai akan meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai kinerja. Pegawai yang memiliki kemampuan yang mumpuni, usaha yang maksimal, dan organisasi yang mendukung akan meningkatkan kinerja.

Sedangkan dalam mengukur kinerja karyawan, Santoso & Rijanti (2022) menerapkan empat indikator utama untuk mengukur kinerja, antara lain:

1. Kualitas kerja: sejauh mana pegawai melakukan tugas-tugas yang diperlukan dengan benar, teliti, terampil, dan bersih disebut sebagai kualitas pekerjaan mereka;
2. Kuantitas kerja: berapa jam yang dihabiskan seorang pekerja per hari;
3. Keandalan kerja: sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dengan tujuan menghindari kesalahan, yang meliputi antara lain menaati petunjuk, berinisiatif, berhati-hati, dan teliti dalam bekerja;
4. Sikap kerja: sebuah sikap sadar karyawan memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan sikap mereka terhadap perusahaan dan karyawan lainnya.

Work-Family Conflict

Work-family conflict adalah bentuk ketidakselarasan di mana tuntutan dari ranah pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga pemenuhan salah satu peran membuat peran lainnya menjadi lebih sulit dijalankan (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Hafizh et al. (2025), *work-family conflict* merupakan bentuk konflik peran yang timbul ketika individu menghadapi tekanan dari dua sisi kehidupan yang sama-sama penting, yakni pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan keluarga terjadi ketika seorang individu mengalami tuntutan yang tidak sesuai antara keluarga dan peran pekerjaan, menyebabkan partisipasi dalam kedua peran menjadi lebih sulit (Arjuna et al., 2025). Dapat disimpulkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) merupakan sebuah masalah ketidakseimbangan peran yang terjadi karena adanya benturan tuntutan antara tanggung jawab di tempat kerja dan urusan rumah tangga.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, seperti berdasarkan Greenhaus & Beutell (1985) yang meliputi:

1. Faktor domain pekerjaan yang terdiri dari:
 - Komitmen dan jam kerja: jumlah jam kerja yang panjang, kewajiban untuk lembur, dan jadwal kerja yang bergeser (adanya *shift* kerja);
 - Fleksibilitas jadwal: ketidakmampuan mengontrol atau mengatur jam kerja secara mandiri;
 - Tuntutan peran: beban kerja terlalu tinggi, adanya konflik peran di kantor, ataupun ketidakjelasan tugas.
2. Faktor domain keluarga yang terdiri dari:
 - Karakteristik anak: seperti memiliki anak yang masih kecil atau jumlah anak yang banyak, membutuhkan perhatian dan alokasi waktu yang lebih besar;
 - Tanggung jawab domestik: beban dalam mengurus rumah tangga;
 - Dukungan pasangan: kurangnya kerja sama atau adanya konflik dengan pasangan terkait pembagian tugas rumah tangga.

Menurut penelitian Eliyana & Nafilah (2025) menyatakan bahwa komitmen dan jam kerja yang tinggi dapat meningkatkan *work-family conflict* karena semakin banyak waktu dan energi yang dicurahkan untuk pekerjaan, semakin sedikit waktu yang tersedia untuk memenuhi tuntutan keluarga. Jadwal kerja yang padat dan tidak tetap dapat menyebabkan keterbatasan waktu, kelelahan, serta kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab keluarga. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mengganggu konsentrasi dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan dukungan peran dan fungsi keluarga, seperti pembagian tugas rumah tangga dan pengasuhan anak secara adil.

Sedangkan indikator-indikator *work-family conflict* menurut (Greenhaus & Beutell, 1985), antara lain:

1. *Time-based Conflict* (Konflik Berbasis Waktu): Konflik terjadi ketika kekurangan waktu untuk membagi tugas antara satu peran dengan peran lainnya;
2. *Strain-based Conflict* (Konflik Berbasis Ketegangan): Konflik terjadi ketika kurangnya dukungan dari keluarga yang bisa memicu baik secara langsung atau tidak langsung menimbulkan ketegangan; dan
3. *Behavior-based Conflict* (Konflik Berbasis Perilaku): Konflik terjadi ketika cara bersikap di tempat kerja tidak cocok atau tidak bisa diterapkan ketika bersama keluarga (atau sebaliknya).

Work-Life Balance

Menurut Greenhaus et al. (2003), *work-life balance* artinya bagaimana seseorang bisa membagi waktu dan perhatiannya secara adil antara pekerjaan dan keluarga. *Work-life balance* merupakan konsep penting yang menekankan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, di mana individu diharapkan mampu mengelola waktu secara efektif untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya (Hafizh et al., 2025). Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan pada individu yang mampu hadir sepenuhnya dalam peran profesional, mengurus keluarga, dan meluangkan waktu untuk diri sendiri tanpa menimbulkan stres berlebih. Pegawai yang memiliki *work-life balance* yang baik dapat lebih efektif dalam menjaga kesehatan fisik dan mental, mengurangi stres yang berkaitan dengan pekerjaan, serta meningkatkan konsentrasi saat menyelesaikan tugas. Kondisi ini berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang lebih optimal (Sari et al., 2026).

Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* menurut penelitian Wulansari (2023), antara lain:

1. Faktor individual meliputi karakteristik kepribadian, sikap individu terkait persepsinya tentang *work-life balance* dan *emotional intelligence*;

2. Faktor organisasi meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, role overload, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja; dan
3. Faktor kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orangtua dan pasangan, serta kondisi ekonomi.

Apabila karyawan mempunyai faktor individual tersebut, maka karyawan mampu mengatur dirinya sendiri untuk melakukan sesuatu dengan baik dan dapat mencapai tujuan dalam bekerja, serta karyawan dapat melakukan pekerjaan secara profesional dan efektif (Utami et al., 2022). Pada faktor organisasi, dengan adanya struktur organisasi dan fraksi yang tepat dapat membuat pekerja mampu untuk mengelola beban kerja dan tanggung jawab keluarga. Begitu juga dengan sistem penghargaan seperti gaji, kenaikan jabatan, bonus, penilaian dan promosi. Jam kerja yang memungkinkan pekerja untuk lembur dapat mempengaruhi *work-life balance* sehingga kebijakan terkait fleksibilitas jadwal kerja memungkinkan pekerja untuk menyeimbangkan waktu kerja dan waktu bersama keluarga. Pada faktor spesifik kehidupan dapat berupa tanggung jawab pekerja terhadap orang tuanya atau anak-anaknya. Memberikan bantuan dalam rumah tangga contohnya bantuan yang diberikan oleh pasangan membantu dalam membersihkan rumah, makanan, dan lain sebagainya (Wulansari, 2023).

Indikator-indikator *work-life balance* menurut (Greenhaus et al., 2003), antara lain:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu): jumlah waktu yang sama yang diberikan untuk peran kerja dan keluarga;
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan): tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam peran kerja dan keluarga; dan
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan): tingkat kepuasan yang sama terhadap peran kerja dan keluarga.

Transformational Leadership

Menurut Bass & Avolio (1994, dalam Samsul et al., 2025), gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahajeng & Sosial (2024), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan, antara lain:

1. Kejujuran
Karakter pemimpin yang jujur tidak hanya berpengaruh pada keberhasilan pribadi mereka, tetapi juga pada dinamika tim dan budaya organisasi secara keseluruhan.
2. Kepedulian sosial
Pemimpin yang menunjukkan kepedulian sosial tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi juga pada kesejahteraan dan perkembangan individu karyawan.
3. Komunikasi efektif berpengaruh terhadap kepemimpinan
Komunikasi yang efektif diinterpretasikan dengan baik dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kepemimpinan.

Menurut Mulyono et al. (2018, dalam Rahajeng & Sosial, 2024), kesuksesan pada suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin, serta karakter kepemimpinan itu sendiri. Dalam hal ini, pemimpin yang jujur cenderung lebih mampu membangun kepercayaan di antara anggota tim dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Bagi organisasi penting untuk menempatkan kejujuran sebagai salah satu nilai inti dalam kepemimpinan, karena hal ini akan berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi semua pihak (Rahajeng & Sosial, 2024).

Langkah manajemen dalam memperlakukan karyawan sebagai individu dengan kebutuhan serta aspirasi yang beragam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Rahajeng & Sosial, 2024). Pemberian pelatihan, nasihat, dan perhatian secara personal dapat mengoptimalkan potensi karyawan serta menjaga kesejahteraan mental dan profesional karyawan. Selain itu, melalui perhatian dan bimbingan oleh pemimpin juga mampu mendorong motivasi kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Parashakti & Setiawan (2019, dalam Rahajeng & Sosial, 2024). Komunikasi efektif diperlukan guna mendukung tugas pekerjaan agar terlaksana dengan baik karena setiap karyawan perlu mengetahui dan memahami setiap informasi yang disampaikan melalui komunikasi tersebut (Triyana & Jasmani, 2024).

Indikator-indikator *Transformational Leadership* menurut (Bass & Avolio, 1994), antara lain:

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal): Pemimpin sebagai panutan yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh karyawannya melalui perilaku dan sikap;
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional): Pemimpin mampu menyampaikan visi dan tujuan masa depan organisasi dengan jelas serta mendorong dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama;
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual): Pemimpin mendukung inovasi, kreativitas, dan cara berpikir baru yang membuat karyawannya merasa lebih dihargai dan semangat untuk memajukan organisasi;
4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual): Pemimpin memperhatikan kebutuhan perkembangan pada tiap karyawan.

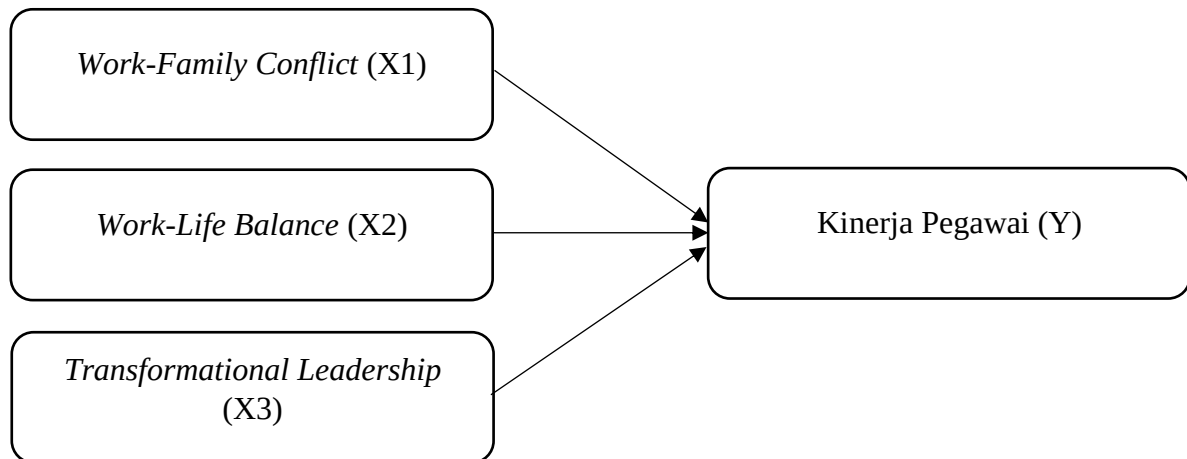
2.1.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Kholifah & Fadli (2022)	- Kepemimpinan Transformasional (X1) - <i>Work-Life Balance</i> (X2) - Keterlibatan Kerja (Y) - Kinerja Karyawan (Z)	- Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja berpengaruh positif - <i>Work-life balance</i> dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Kepemimpinan transformasional, <i>work-life balance</i>, keterikatan kerja secara simultan atau serentak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Hafizh et al. (2025)	- <i>Work-Life Balance</i> (X1) - <i>Work-Family Conflict</i> (X2) - Kesejahteraan Psikologis (X3) - Kinerja (Y)	- <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja - <i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja - Kesejahteraan Psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
3	Hidayah & Adi (2024)	- <i>Work-Family Conflict</i> (X1) - <i>Work-Life Balance</i> (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	- <i>Work-family conflict</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan - <i>Work-life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan - <i>Work-life balance</i> berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan
4	Samsul et al. (2025)	- <i>Work-Life Balance</i> (X1) - Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) - Kinerja Pegawai (Y) - Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Z)	- <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Peningkatan <i>work-life balance</i> tidak secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi pegawai kelurahan. - Komitmen organisasi tidak secara signifikan memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Bugul Kidul
5	Fitriyadi et al. (2026)	- Kepemimpinan (X1) - Kepuasan Kerja (X2) - Budaya Organisasi (X3) - Kinerja (Y)	- Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tawaeli

Sumber: Data diolah, 2026

2.1.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah, 2026

2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai

Work-family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertolak belakang sehingga sulit diselaraskan satu sama lain (Martini & Thamrin, 2024). Dalam penelitian Hafizh et al. (2025) disebutkan bahwa *work-family conflict* dapat memicu stress, menurunkan motivasi, juga mengganggu kualitas kerja pegawai. Apabila hal tersebut tidak dikelola dengan baik, maka stres akibat konflik ini dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Perempuan di Yogyakarta (Hafizh et al., 2025) dan *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita CV. Kampuh Lipat (Hidayah & Adi, 2024). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Work-life balance merupakan konsep penting yang menekankan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, di mana individu diharapkan mampu mengelola waktu secara efektif untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya. Semakin baik keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kinerjanya, karena pengelolaan waktu dan kepuasan peran mendukung produktivitas optimal (Hafizh et al., 2025). Hal ini didukung dalam penelitian Kholifah & Fadli (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Pan Pacific Nesia serta penelitian oleh (Samsul et al., 2025) dengan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan di lingkungan Kecamatan Bugul Kidul Kota Pasuruan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H2: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses untuk mencapai tujuan bersama melalui penyatuan motif-motif yang saling menguntungkan yang dimiliki oleh pemimpin dan bawahannya dalam mencapai perubahan yang diinginkan (Kholifah & Fadli, 2022). Semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Menurut Fitriyadi et al. (2026), faktor kepemimpinan transformasional yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, serta membangun hubungan positif antara pimpinan dan pegawai yang berkontribusi pada kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Fitriyadi et al. (2026) secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta Kholifah & Fadli (2022) dengan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H3: *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan *platform Google Form* yang tautannya didistribusikan secara daring kepada responden.

3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara yang berjumlah 51 responden.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara berjumlah 51 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

3.3 Variabel Penelitian

Tabel 3 Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja (Y)	Hasil yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan pada suatu organisasi (Silaen et al., 2022)	Kinerja adalah skor total yang diperoleh dari persepsi pegawai mengenai hasil kerja nyata mereka di tempat kerja, yang diukur melalui kuesioner dengan skala Likert (1-5)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap kerja
<i>Work-Family Conflict</i> (X ₁)	Bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan (Adam et al., n.d.)	Tingkat ketidakseimbangan peran yang dirasakan pegawai yang diukur menggunakan kuesioner skala Likert (1-5)	1. <i>Time-based Conflict</i> (Konflik Berbasis Waktu) 2. <i>Strain-based Conflict</i> (Konflik Berbasis Ketegangan) 3. <i>Behavior-based Conflict</i> (Konflik

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator
			Berbasis Perilaku)
<i>Work-Life Balance</i> (X_2)	Kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional (Sari et al., 2026)	Tingkat keselarasan hidup yang dirasakan pegawai yang diukur menggunakan kuesioner skala Likert (1-5)	1. <i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu) 2. <i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan) 3. <i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)
<i>Transformational Leadership</i> (X_3)	Perilaku seorang pemimpin dengan etis dan berbasis nilai serta moralitas yang diterapkan (Sofia et al., 1875)	Persepsi pegawai terhadap perilaku dan sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin sehari-hari di tempat kerja yang diukur menggunakan kuesioner skala Likert (1-5)	1. <i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal) 2. <i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasional) 3. <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual) 4. <i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan Individual)

Sumber: Data diolah, 2026

3.4 Alat Analisis

Analisis dilakukan menggunakan software SPSS 25, meliputi Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji f (simultan), Uji t (parsial), dan Koefisien Determinasi (R^2).