

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN PEMBERDAYAAN PADA KINERJA DAN KESEIMBANGAN PEKERJAAN-RUMAH DI MASA PANDEMI NCOVID-19**

**Larasati Ahluwalia<sup>1</sup>, Kemala Puji<sup>2</sup>**

**<sup>12</sup>Universitas Teknokrat Indonesia**

[larasati.ahluwalia@teknokrat.ac.id](mailto:larasati.ahluwalia@teknokrat.ac.id)<sup>1</sup>; [kemala.puji@teknokrat.ac.id](mailto:kemala.puji@teknokrat.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Merebaknya pandemi COVID-19 di Indonesia sejak pertengahan Maret 2020, memaksa banyak sektor untuk bekerja dari rumah. Adanya perubahan lingkungan kerja dikhawatirkan memengaruhi kinerja karyawan. Rumah yang selama ini dianggap sebagai tempat melepas penat pekerjaan, berubah menjadi area kerja. Guna menghindari terjadinya penurunan keseimbangan pekerjaan-rumah dan kinerja karyawan, organisasi harus beradaptasi terhadap gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan diyakini sebagai cara efektif untuk menentukan kinerja organisasi, kepemimpinan juga diharapkan dapat menjadi pengaruh positif untuk keseimbangan pekerjaan-rumah. Kepemimpinan pemberdayaan dengan karakteristiknya yang fleksibel dipandang cocok diterapkan dalam masa pandemi saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan pemberdayaan (X) terhadap keseimbangan pekerjaan-rumah ( $Y_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan baik pada keseimbangan pekerjaan-rumah ( $p\text{-value} = 0,04$  dan  $\beta=0,14$ ) maupun kinerja karyawan ( $p\text{-value}<,01$  dan  $\beta=0,58$ ). Kepemimpinan pemberdayaan memberikan kepercayaan diri pada karyawan terhadap kemampuannya dalam pekerjaan, dengan kepercayaan diri karyawan akan merasa efektif, karena perannya yang beragam berjalan dengan baik. Lebih lanjut, kepemimpinan pemberdayaan mampu meningkatkan kinerja karyawan karena adanya pemberian otonomi pekerjaan, yang memudahkan karyawan dalam penyelesaian tugas dalam pekerjaan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan Pemberdayaan, Keseimbangan Pekerjaan-Rumah, Kinerja Karyawan, Pandemi nCOVID-19.**

### **ABSTRACT**

*The outbreak of the nCOVID-19 pandemic in Indonesia since mid-March 2020, has left many to work from home. It is feared that a change in the work environment will affect employee performance. The house that has been transformed into a work area. In order to cause a decrease in the work-home balance and employee performance, the organization must adapt its leadership style. Leadership style as an effective way to determine organizational performance, leadership is also expected to be a positive influence for work-home balance. Empowering leadership with a flexible statement is suitable to be applied in the current pandemic. This study aims to analyze the effect of empowering leadership (X) on work-home balance ( $Y_1$ ) and employee performance ( $Y_2$ ). The results of this study indicate that*

*empowering leadership has a positive and significant effect both on homework balance ( $p$ -value = 0.04 and  $\beta$  = 0.14) and employee performance ( $p$ -value < .01 and  $\beta$  = 0.58). Empowering leadership gives employees confidence in their abilities at work, with confidence that employees will feel effective, because their various roles are running well. Furthermore, empowering leadership is able to improve employee performance because it offers job autonomy, which makes it easier for employees to complete tasks at work.*

**Keywords:** *Empowering Leadership, Work-Life Balance, Employee Performance, nCOVID-19 Pandemic.*

---

## PENDAHULUAN

Merebaknya virus nCOVID-19 di Indonesia sejak pertengahan Maret 2020 memaksa perkantoran, institusi, dan industri menyesuaikan dengan keadaan. Perkantoran, institusi, dan industri melakukan penyesuaian dengan peraturan bekerja dari rumah (*work from home*) sesuai dengan anjuran pemerintah. Bekerja dari rumah merupakan kemewahan yang tidak bisa dimiliki oleh setiap pekerja. Dosen, guru, karyawan kantoran, serta aparatur sipil negara merupakan contoh pekerjaan yang mendapatkan kemewahan tersebut. Dengan adanya teknologi yang canggih, pekerja dapat dengan mudah melakukan pekerjaan individu maupun tim dari rumah. Bekerja dari rumah yang selama ini dianggap dapat meningkatkan keseimbangan pekerjaan-rumah mendapat intervensi dari rumah. Intervensi ini berupa anggota keluarga lainnya yang turut bekerja maupun bersekolah dari rumah karena pandemi ini. Bekerja dari rumah merupakan tantangan tersendiri bagi pegawai karena adanya permasalahan, seperti kesulitan berkomunikasi dan berkurangnya produktivitas. Bekerja

dari rumah dapat mengurangi pengawasan langsung dari pemimpin, yang dapat dijadikan celah penurunan produktivitas pegawai.

Dalam kondisi krisis seperti ini, pemimpin harus lebih ekstra, seperti memberikan penjelasan lebih rinci terkait ekspektasi pekerjaan dan standar kinerja selama bekerja dari rumah (Sumpter & Zanhour, 2020). Dibutuhkan kompetensi kepemimpinan krisis menghadapi kondisi ini. Aamodt (2016) menyatakan produktivitas organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi sebaiknya mengetahui kepemimpinan seperti apa yang dapat diterapkan saat ini. Manz & Sims Jr., (2010) menganggap Kepemimpinan Pemberdayaan adalah “*Super Leadership*”, yang berarti individu mengarahkan dirinya sendiri. Terminologi “*Super Leadership*” juga dapat disebut partisipasi terbimbing (*guided participation*), dimana pemimpin membantu bawahannya dalam mengambil keputusan sendiri dalam hal pekerjaannya (Amundsen & Martinsen, 2014). Selain itu, kepemimpinan pemberdayaan dapat membantu meningkatkan kepercayaan

diri bawahan atas pekerjaannya, lebih lanjut dengan adanya kepemimpinan pemberdayaan dapat membantu bawahan menemukan makna kerja untuk dirinya sendiri (Amundsen & Martinsen, 2014). Wisittigars dan Siengthai (2019) menjelaskan masih belum banyak penelitian yang membahas tentang karakteristik kepemimpinan krisis, terutama krisis yang disebabkan oleh bencana alam. Karakteristik kepemimpinan krisis yang dijelaskan oleh Wisittigars dan Siengthai (2019) antara lain *sense of urgency*, *emotional intelligence*, *problem solving skill*, dan *communication*. Terdapat beberapa kesamaan karakteristik kepemimpinan krisis dengan karakteristik yang dimiliki kepemimpinan pemberdayaan, antara lain memberikan delegasi, menginspirasi, memberi dukungan moral, serta melakukan pembimbingan untuk bawahannya (Amundsen & Martinsen, 2014).

Ahearne et al. (2005) lebih lanjut menjabarkan kepemimpinan pemberdayaan memiliki beberapa karakteristik yang sesuai dengan situasi krisis saat ini, antara lain meningkatkan kebermaknaan kerja (*enhancing the meaningfulness of work*), mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan (*fostering participation in decision making*), menunjukkan kepercayaan dalam kinerja tinggi (*expressing confidence in high performance*), dan memberikan otonomi

dari hambatan birokratis (*providing autonomy from bureaucratic constraints*).

Kinerja yang didefinisikan oleh Borman dan Motowildo (1993) dalam Viswesvaran dan Ones (2000) sebagai kemahiran individu dalam melakukan kegiatan yang diakui sebagai bagian dari pekerjaan mereka, aktivitas tersebut kontribusi pada inti teknis organisasi baik secara langsung (menerapkan proses teknologi) atau tidak langsung (menyediakan materi atau layanan yang dibutuhkan). Koopmans et al. (2014) menjelaskan ada tiga jenis kinerja bawahan, yaitu kinerja tugas (*task performance*), kinerja kontekstual (*contextual performance*), serta perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behavior*). Sharma dan Kirkman (2015) serta Lee et al. (2018) berpendapat bahwa kurang kuatnya hubungan kinerja karyawan dikarenakan adanya faktor kontekstual yang memainkan peran penting dalam penentuan hasil kinerja. Hasil kinerja pegawai akan merepresentasikan kinerja organisasi. Masa bekerja dari rumah karena pandemi saat ini sangat penting untuk organisasi memastikan pegawai tetap berkinerja baik, sehingga organisasi mampu bertahan melewati masa sulit ini bersama dengan seluruh pegawainya.

Kepemimpinan pemberdayaan yang memiliki berbagai karakteristik pendukung saat krisis diharapkan memiliki pengaruh terhadap kinerja,

serta keseimbangan pekerjaan-rumah pegawai. Karakteristik kepemimpinan pemberdayaan antara lain mendelegasikan tugas dan kekuasaan, memberikan otonomi kerja, pelatihan, serta informasi penting pada bawahannya (Zhang & Bartol, 2010; Sharma & Kirkman, 2015; Kim et al., 2018). Pendelegasian tugas yang diberikan pemimpin akan menciptakan karyawan yang kreatif, selain itu bawahan akan memiliki kepercayaan diri untuk mengambil keputusan akan pekerjaannya, karena ada dukungan dari pemimpinnya (Ahearne et al., 2005; Amundsen & Martinsen, 2014). Kepemimpinan pemberdayaan relevan untuk diterapkan ketika bekerja dari rumah karena adanya delegasi tugas dan pemberian informasi penting dari pemimpin untuk bawahannya. Dengan adanya delegasi tugas dan pemberian informasi penting, pemimpin memberikan meyakini dan memberikan kepercayaan pada bawahannya jika mereka bisa berkinerja baik. Di lain sisi, bawahan merasa diberikan kepercayaan lebih dari pemimpinnya sehingga mereka ingin menunjukkan kinerja terbaiknya.

## PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penelitian ini memiliki dua rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif

dan signifikan pada keseimbangan pekerjaan-rumah?

2. Apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan pada kinerja karyawan?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, hipotesis yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

**H 1: Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan pada keseimbangan pekerjaan-rumah.**

**H 2: Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.**

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan pemberdayaan pada keseimbangan pekerjaan-rumah dan kinerja karyawan, terutama saat pandemi nCOVID-19 saat ini. Dengan adanya penelitian ini, organisasi diharapkan mampu menggunakan kepemimpinan yang adaptif, serta dapat memberikan pelatihan terkait kepemimpinan tersebut. Kepemimpinan yang efektif dalam sebuah organisasi karena memiliki pengaruh kuat pada kinerja karyawan. Ketika karyawan dapat berkinerja dengan baik, kinerja organisasi keseluruhan akan meningkat.

## Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan kepada tiga hal, yaitu:

### **Kepemimpinan Pemberdayaan**

Kepemimpinan pemberdayaan didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang mendelegasikan kekuasaan, memberikan otonomi kerja, pelatihan, serta informasi pada bawahan yang akan meningkatkan motivasi bawahan (Srivastava et al., 2006; Zhang & Bartol, 2010; Sharma & Kirkman, 2015; Kim et al., 2018).

### **Keseimbangan Pekerjaan-Rumah**

Syrek et al., (2011) menyatakan bahwa keseimbangan pekerjaan-rumah didefinisikan sebagai kesesuaian yang dirasakan antara berbagai area, peran, dan tujuan dalam hidup individu yang menjadi target dan realisasinya. Karyawan yang merasa area pekerjaan serta pribadinya seimbang akan menanggapi dirinya efektif, sehingga mereka puas terhadap peran-peran yang dapat dilaksanakan dengan baik (Wisittigars & Siengthai, 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tindakan dan perilaku dengan hasil terukur, di mana karyawan memberikan kontribusi dalam mewujudkan hal-hal terkait dengan tujuan organisasi (Viswesvaran & Ones, 2000).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat eksplanatori kuantitatif yang berfokus pada penjabaran dan prediksi hipotesis yang telah dibentuk sebelumnya (Djamba &

Neuman, 2002) Lingkungan dalam penelitian ini memiliki latar *non-contrived* karena dilakukan dalam lingkungan nyata dan tidak diatur maupun dibuat (Sekaran, 2003). Lebih lanjut, data yang dikumpulkan bersifat *cross-sectional*.

Populasi penelitian ini menggunakan karyawan di seluruh sektor, termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN). Sementara sampel yang diambil adalah karyawan yang bekerja dari rumah selama kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) karena pandemi nCOVID, sekitar pertengahan Maret 2020 sampai dengan Juni 2020. Selain bekerja dari rumah, karyawan yang menjadi sampel diharuskan tinggal bersama keluarga dalam satu rumah, baik keluarga inti (orang tua, suami atau istri, anak) maupun kerabat lainnya (paman, bibi, sepupu, dan lainnya). Hal ini dimaksudkan untuk melihat apakah terjadi permasalahan antara pekerjaan-rumah selama adanya komunikasi intensif baik dari pekerjaan maupun keluarga.

Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner daring memanfaatkan fasilitas *Google Form* yang berisi item-item pernyataan terkait variabel yang akan diteliti yaitu kepemimpinan pemberdayaan, keseimbangan pekerjaan-rumah, dan kinerja karyawan. Kuesioner juga dilengkapi pertanyaan penyaring sampel yang akan dipilih yaitu “Apakah anda bekerja dari rumah selama pandemi

nCOVID-19?”. Untuk mengurangi bias keinginan sosial yang cenderung terjadi dalam penelitian ilmu sosial, penelitian ini menggunakan metode mengurangi bias keinginan sosial yang disarankan King & Bruner, (2000) dengan cara menghilangkan item yang berkorelasi secara signifikan dengan item keinginan sosial, serta mengubah frasa item kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif kuantitatif dengan alat bantu analisis WarpPLS 7.0. Alat analisis ini dipilih karena penelitian ini membutuhkan metode yang lebih kuat untuk menguji model penelitian. Pengujian dilakukan dengan uji jalur pengaruh.

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel digunakan untuk memperjelas pengertian teoretis setiap variabel yang digunakan dalam penelitian.

### **Kepemimpinan pemberdayaan**

Kepemimpinan pemberdayaan merupakan perilaku pemimpin yang berfokus pada delegasi tugas, inisiatif, fokus tujuan, dukungan efikasi, inspirasi, koordinasi, *modeling*, dan *guidance* (Amundsen & Martinsen, 2014). Konsep kepemimpinan pemberdayaan yang dikembangkan oleh Amundsen dan Martinsen (2014) terdiri dari 24 item pernyataan.

Dimensi delegasi memiliki tiga pernyataan, contohnya “pemimpin saya

memberikan kekuasaan kerja”. Dimensi inisiatif memiliki tiga pernyataan, antara lain “pemimpin mendorong saya untuk mengambil inisiatif”. Dimensi fokus tujuan memiliki tiga pernyataan, contoh “pemimpin saya peduli tentang ketercapaian tujuan kerja saya”. Sementara untuk dimensi dukungan efikasi memiliki tiga pernyataan, antara lain “pemimpin mendengarkan saya”. Dimensi inspirasi dilengkapi dengan tiga pernyataan, salah satunya “pemimpin mengkoordinasikan tujuannya dengan tujuan saya”.

Selanjutnya, dimensi koordinasi memiliki tiga pernyataan, contohnya “pemimpin berdiskusi dengan saya terkait pekerjaan”. Dimensi *modeling* memiliki tiga pernyataan, contohnya “pemimpin memberikan contoh pada saya bagaimana ia merencanakan hari kerjanya”. Dimensi terakhir, *guidance*, memiliki tiga pernyataan salah satunya “pemimpin mengarahkan saya untuk bekerja dengan efektif”. Tipe pernyataan dalam kuesioner adalah tertutup, sehingga responden dapat memberikan tanggapan dengan Skala Likert 1 sampai 5.

### **Keseimbangan Pekerjaan-Rumah**

Keseimbangan pekerjaan rumah didefinisikan sebagai bla-bla-bla. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Eagle et al., (1997) dengan sembilan pernyataan.

Dimensi pertama, *time-based work interference with family*, memiliki

tiga pernyataan, antara lain “waktu yang harus saya curahkan untuk pekerjaan membuat saya tidak berpartisipasi secara setara dalam tanggung jawab dan kegiatan rumah tangga”. Dimensi kedua, *strain-based work interference with family*, memiliki tiga pernyataan, salah satunya “karena semua tekanan dari pekerjaan, ketika saya bersama keluarga saya terlalu stres untuk melakukan sesuatu yang saya senangi”. Dimensi terakhir, *behavior-based work interference with family*, memiliki tiga pernyataan, antara lain “ perilaku yang saya lakukan untuk membuat saya efektif di tempat kerja tidak membantu saya untuk menjadi orang tua dan pasangan yang lebih baik”. Tipe pernyataan dalam kuesioner adalah tertutup, sehingga responden dapat memberikan tanggapan dengan Skala Likert 1 sampai 5.

### Kinerja Bawahan

Koopmans et al., (2014) mendefinisikan kinerja bawahan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan pada tujuan organisasi. Lebih lanjut, Viswesvaran dan Ones (2000) menjelaskan aktivitas tersebut akan berkontribusi pada organisasi, baik langsung maupun tidak langsung. Kuesioner yang dikembangkan oleh Koopmans et al., (2014) memiliki 18 pernyataan.

Dimensi kinerja tugas memiliki lima pernyataan, contohnya “perencanaan kerja saya optimal”. Untuk dimensi kinerja kontekstual

memiliki delapan pernyataan, salah satunya adalah “saya mengerjakan tugas yang menantang ketika tersedia”. Dimensi terakhir, perilaku kerja kontraproduktif memiliki lima pernyataan, salah satunya “saya berfokus pada aspek negatif pada situasi pekerjaan saya, bukan pada aspek positifnya”. Tipe pernyataan dalam kuesioner adalah tertutup, sehingga responden dapat memberikan tanggapan dengan Skala Likert 1 sampai 5.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Total responden dalam penelitian ini berjumlah 158 dengan rincian profil responden pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Profil Responden Penelitian**

Profil	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>	
a. Laki-laki	35,8%
b. Perempuan	64,2%
<b>Usia</b>	
a. 17 tahun – 27 tahun	31,6%
b. 28 tahun – 38 tahun	34,7%
c. 39 tahun – 49 tahun	15,8%
d. > 50 tahun	17,9%
<b>Pendidikan Terakhir</b>	
a. SMA	13,7%
b. Diploma	6,3%
c. S1	52,6%
d. S2	25,3%
e. S3	2,1%
<b>Lama Bekerja</b>	
a. 0 – 12 bulan	21,1%
b. 13 – 60 bulan	45,3%
c. > 60 bulan	33,7%
<b>Pekerjaan</b>	
a. ASN	25,3%
b. Karyawan BUMN	1,1%
c. Karyawan Swasta	24,2%
d. Wiraswasta	6,3%

e. Freelancer	2,1%
f. Dosen	14,7%
g. Lainnya	26,3%
<b>Domisili</b>	
a. Pulau Sumatera	87,4%
b. Pulau lainnya	12,6%

**Sumber: Data Diolah dengan Ms.Excel**

Berdasarkan Tabel 4.1., mayoritas responden adalah perempuan dan berdomisili di Pulau Sumatera. Pekerjaan mayoritas responden adalah ASN, serta sebagian besar responden dalam usia produktif kerja.

Setelah melakukan analisis profil responden, penelitian dilanjutkan dengan menguji validitas item. Alat analisis WarpPLS menggunakan dua uji validitas: konvergen dan diskriminan. Pada uji validitas konvergen, sebuah item dinyatakan valid ketika memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,5 (Hair et al., 2014). Untuk uji validitas diskriminan, item dinyatakan valid ketika memiliki akar AVE lebih dari 0,5 (Hair et al., 2014). Tabel 4.2 menyajikan hasil uji validitas konvergen dan validitas diskriminan.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan**

Item	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	<i>Square Roots Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kepemimpinan Pemberdayaan (KP)	0,562	0,750
Keseimbangan	0,513	0,716

Pekerjaan-Rumah (KPR)		
Kinerja Karyawan (KIN)	0,593	0,599

Sumber: Data diolah dengan WarpPLS 7,0, 2020.

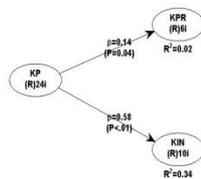
Berdasarkan Tabel 4.2, seluruh variabel dalam penelitian ini valid dan selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas sebuah konstruk dapat tercermin dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Menurut Hair et al., (2014), sebuah variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan *Composite reliability* > 0,7. Tabel 4.3 menyajikan data *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas**

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Pemberdayaan (KP)	0,964	0,968
Keseimbangan Pekerjaan-Rumah (KPR)	0,784	0,852
Kinerja Karyawan (KIN)	0,745	0,805

Sumber: Data diolah dengan WarpPLS 7,0, 2020.

Terlihat pada Tabel 4.3, seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel sesuai dengan ketentuan, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis.



**Gambar 4.1 Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis 1 kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif pada keseimbangan pekerjaan-rumah memiliki  $p\text{-value} = 0,04$  dan  $\beta=0,14$ . Dalam penelitian ini kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dengan signifikansi di bawah 5%, serta berpengaruh sebesar 2%. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis 1 didukung. Kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kepemimpinan pemberdayaan dapat berpengaruh positif pada keseimbangan pekerjaan-rumah karyawan, karena memiliki beberapa karakteristik seperti delegasi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan caranya sendiri (Ahearne et al., 2005; Amundsen & Martinsen, 2014). Selain itu, kepemimpinan pemberdayaan memberikan kepercayaan tinggi pada bawahannya bahwa mereka mampu bekerja dengan baik. Dengan adanya kepercayaan dari

pemimpin, bawahan merasa perannya yang beragam seimbang, sehingga baik area pekerjaan maupun area pribadi dapat berjalan dengan baik, meskipun dalam masa pandemi. Koordinasi yang dilakukan oleh kepemimpinan pemberdayaan membuat bawahan merasa tetap dipimpin walaupun intensitas pertemuan tatap muka dengan pemimpin berkurang.

Meskipun berpengaruh positif, namun besaran pengaruh kepemimpinan pemberdayaan pada keseimbangan pekerjaan-rumah masih rendah. Hal tersebut dapat dikarenakan karakteristik otonomi pekerjaan yang dimiliki kepemimpinan pemberdayaan. Dalam masa pandemi saat ini, semua individu dalam mode *survival* sehingga membutuhkan arahan yang jelas dan tepat dalam pengerjaan tugasnya. Ditambah lagi, faktor situasional bekerja dari rumah yang mengurangi intensitas pertemuan fisik yang diperlukan dalam koordinasi.

Hipotesis 2 yaitu kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif pada kinerja karyawan memiliki  $p\text{-value}<,01$  dan  $\beta=0,58$ . Hal tersebut bermakna kepemimpinan pemberdayaan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi di bawah 1%, selanjutnya memiliki pengaruh sebesar 34% terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki dampak untuk kinerja

karyawan (Viswesvaran & Ones, 2000; Ahearne et al., 2005; Arnold et al., 2000; Humborstad et al., 2014; Manz & Sims Jr., 2010).

Kepemimpinan pemberdayaan dengan karakteristiknya menghilangkan hambatan birokratis, membantu bawahan menemukan makna kerja, memberikan kesempatan pada bawahan untuk membuat keputusan kerja sendiri, dapat membuat bawahan merasa dilibatkan dan dipercaya akan kemampuannya. Hal tersebut dapat meningkatkan efikasi diri bawahan yang membantu mereka mengatur dan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

## PENUTUP

### SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada analisis hasil, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan pekerjaan-rumah dan kinerja karyawan dalam masa pandemi saat ini. Kepemimpinan pemberdayaan dapat memengaruhi rasa seimbang antara pekerjaan dan rumah, terutama di masa pandemi saat ini. Hal tersebut disebabkan karena pemimpin memberikan delegasi tugas yang mengarahkan karyawan untuk memimpin dirinya sendiri. Selain itu, pemimpin memberikan kepercayaan pada bawahan untuk berkinerja tinggi.

Kepemimpinan pemberdayaan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di masa pandemi saat

ini. Karyawan diberikan otonomi pekerjaan yang memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri agar hasil lebih efektif. Karakteristik kepemimpinan pemberdayaan kerap melibatkan karyawan dalam penetapan tujuan. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa dilibatkan dan meningkatkan komitmen kerja yang berdampak pada kenaikan kinerja mereka.

### SARAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Sampel penelitian diperluas guna generalisasi hasil penelitian.
2. Besaran pengaruh kepemimpinan pemberdayaan pada keseimbangan pekerjaan-rumah tidak terlalu besar dapat dijadikan pertimbangan untuk pemilihan variabel konsekuen. Kepemimpinan karyawan memiliki karakteristik delegasi tugas, otonomi pekerjaan, inspirasi, koordinasi, dapat menimbulkan rasa percaya diri dan kreativitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Masa pandemi saat ini banyak faktor yang dapat memengaruhi persepsi keseimbangan pekerjaan-rumah, seperti kompensasi, locus of control, dukungan keluarga, dan sebagainya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji peran mediasi atau pemoderasi dalam pengujian pengaruh kepemimpinan pada keseimbangan pekerjaan-rumah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2016). Industrial organisation. *Economic Analysis and Multinational Enterprise*, 115–146.  
<https://doi.org/10.4324/9781315824000-12>
- Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. (2005). To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.945>
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *Leadership Quarterly*.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.009>
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*.  
[https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(200005\)21:3<249::aid-job10>3.0.co;2-%23](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(200005)21:3<249::aid-job10>3.0.co;2-%23)
- Djamba, Y. K., & Neuman, W. L. (2002). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. In *Teaching Sociology* (Vol. 30, Issue 3).  
<https://doi.org/10.2307/3211488>
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*.  
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1569>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. In *European Business Review*.  
<https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Humborstad, S. I. W., Nerstad, C. G. L., & Dysvik, A. (2014). Empowering leadership, employee goal orientations and work performance: A competing hypothesis approach. *Personnel Review*.  
<https://doi.org/10.1108/PR-01-2012-0008>
- Kim, M., Beehr, T. A., & Prewett, M. S. (2018). Employee Responses to Empowering Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*.  
<https://doi.org/10.1177/1548051817750538>
- King, M. F., & Bruner, G. C. (2000). Social desirability bias: A neglected aspect of validity testing. *Psychology and Marketing*.  
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6793\(200002\)17:2<79::AID-MAR2>3.0.CO;2-0](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6793(200002)17:2<79::AID-MAR2>3.0.CO;2-0)
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual

- work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.  
<https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>
- Lee, A., Willis, S., & Tian, A. W. (2018). Empowering leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation. *Journal of Organizational Behavior*.  
<https://doi.org/10.1002/job.2220>
- Manz, C., & Sims Jr., H. P. (2010). The New SuperLeadership. In *The New SuperLeadership: Leading Others to Lead Themselves*.
- Sekaran, U. (2003). Research and Markets: Research Methods for Business - A Skill Building Approach. In *John Wiley & Sons*.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/17506200710779521>
- Sharma, P. N., & Kirkman, B. L. (2015). Leveraging Leaders: A Literature Review and Future Lines of Inquiry for Empowering Leadership Research. *Group and Organization Management*.  
<https://doi.org/10.1177/1059601115574906>
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*.  
<https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.23478718>
- Sumpter, D., Zanhour, M. 3  
WaysCompanies Can RetainWorkingMomsRightNow.  
Harvard Business Review.  
Diakses melalui  
<https://hbr.org/2020/11/3-ways-companies-can-retain-working-moms-right-now>
- Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C., & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und validierung der trierer kurzskala zur messung von work-life balance (TKS-WLB). *Diagnostica*.  
<https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000044>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. In *International Journal of Selection and Assessment*.  
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Wisittigars, B., & Siengthai, S. (2019). Crisis leadership competencies: the facility management sector in Thailand. *Facilities*.  
<https://doi.org/10.1108/F-10-2017-0100>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*.  
<https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>