

Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ambiguitas Peran Dan *Work Life Balance* Pada Pekerja Wanita

Yolanda Sri Rahayu^a, M. Rasyid Abdillah^{a*}, Fahmi Oemar^a

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, work life balance, dan role ambiguity sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, work life balance, dan role ambiguity sebagai mediasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti. Analisis data yang peneliti gunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, work life balance, dan dukungan sosial sebagai mediasi menggunakan aplikasi SEMPLS 6.0. Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan work life balance, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap role ambiguity, work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap role ambiguity, dan role ambiguity terbukti menjadi variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional dan work life balance. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (p-value) kurang dari 5%.

ARTIKEL HISTORI

Received 3 Januari 2023
Revised 5 Februari 2023
Accepted 28 Februari 2023

KATA KUNCI

Kepemimpinan Transformasional, work life balance, role ambiguity

Pendahuluan

Di antara faktor organisasi penting yang dapat membantu karyawan mengatasi ikatan yang tidak pasti selama krisis adalah kepemimpinan yang efektif (Friedman, 2004). Studi terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan cenderung memainkan peran penting dalam mengurangi dampak psikologis yang diterima karyawan dari krisis, terutama dalam kasus pandemi COVID-19. Sebagai contoh, Fernandez dan Shaw (2020) berpendapat bahwa kemampuan pimpinan untuk memberikan komunikasi yang jelas kepada karyawan terkait dengan perubahan. Charoensukmongkol dan Phungsoonthorn (2020) menemukan bahwa dukungan yang diberikan oleh supervisor di dapat mengurangi ketidakpastian yang dirasakan karyawan dan mencegah karyawan dari kelelahan emosional.

Dewasa ini, tidak sedikit perusahaan yang menerapkan program untuk menjaga keseimbangan antara kehidupannya secara pribadi dengan pekerjaannya untuk menjaga komitmen dan kualitas karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Work-life balance yang tidak baik dikhawatirkan akan mengakibatkan karyawan kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga sulit bagi mereka dalam menikmati hidup yang dapat berakibat kurangnya waktu luang dengan diri sendiri dan keluarga,

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: m.rasyidabdillah@unilak.ac.id

stress, dan kesehatan menurun, yang juga dapat menurunkan kualitas kerja dan kualitas mental dan fisik karyawan itu sendiri (Aliya dan Saragih, 2020). Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mendefinisikan work-life balance sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.

Role ambiguity adalah situasi yang dapat mengakibatkan kesalah pahaman pada persyaratan kerja, norma, aturan, dan prosedur. Role ambiguity didefinisikan sebagai adanya ketidakjelasan peran anggota organisasi yang diharapkan dapat memenuhinya. Karena seorang anggota organisasi perlu memahami dengan jelas peran dan kewajibannya, ketidakjelasan mengetahui peran dapat menyebabkan tingginya tingkat ketegangan kerja dan situasi ini dapat berpengaruh langsung pada tingkat kepuasan kerja yang rendah pada anggota baru (Judeh, 2011).

Penelitian Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Ambiguitas Peran dan Work Life Balance pernah dilakukan pada penelitian terdahulu dengan judul Influence of transformational leadership on role ambiguity and work-life balance of Filipino University employees during COVID-19: does employee involvement matter? Oleh Peerayuth Charoensukmongkol dan Jenette Villegas Puyodb berasal dari Perguruan Tinggi Internasional, Institut Administrasi Pembangunan Nasional, Bangkok, Thailand Departemen Kewirausahaan dan Manajemen Inovasi, Assumption University, Samut Prakan, Thailand. Penelitian tersebut mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap ambiguitas peran dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan universitas di Filipina selama pandemi COVID-19. Studi ini juga menganalisis efek moderasi keterlibatan karyawan pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan ambiguitas peran. Data survei online dikumpulkan dari karyawan di tiga universitas negeri di Filipina ($n = 522$). Data dianalisis dengan menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural Parsial Least-Squares. Hasilnya mengkonfirmasi efek kepemimpinan transformasional dalam menurunkan ambiguitas peran dan mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan Filipina selama pandemi COVID-19. Namun, analisis efek moderasi menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tampaknya meningkatkan ambiguitas peran dan melemahkan pengaruh kepemimpinan transformasional pada ambiguitas peran. Hasilnya menyiratkan bahwa, untuk karyawan yang dicirikan oleh budaya jarak kekuasaan tinggi seperti orang Filipina, praktik keterlibatan karyawan dalam hubungannya dengan kepemimpinan transformasional tampaknya melemahkan efektivitas pemimpin dalam mengurangi ambiguitas peran karyawan Filipina. Studi ini juga menyiratkan bahwa para pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional mungkin perlu menyadari beberapa praktik manajemen yang tidak sejalan dengan karakteristik budaya karyawan mereka. praktik keterlibatan karyawan dalam hubungannya dengan kepemimpinan transformasional tampaknya melemahkan efektivitas para pemimpin dalam mengurangi ambiguitas peran karyawan Filipina.

Studi ini juga menyiratkan bahwa para pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional mungkin perlu menyadari beberapa praktik manajemen yang tidak sejalan dengan karakteristik budaya karyawan mereka. praktik keterlibatan karyawan dalam hubungannya dengan kepemimpinan transformasional tampaknya melemahkan efektivitas para pemimpin dalam mengurangi ambiguitas peran karyawan Filipina. Studi ini juga menyiratkan bahwa para pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan

transformasional mungkin perlu menyadari beberapa praktik manajemen yang tidak sejalan dengan karakteristik budaya karyawan mereka (Charoensukmongkol & Puyod, 2021). Terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini, yang pertama adalah cakupan sampel yang terbatas pada karyawan di tiga universitas di Filipina. Mengingat keterbatasan ini, generalisasi temuan mungkin perlu didukung oleh penelitian masa depan yang memperluas cakupan sampel. Keterbatasan kedua adalah penggunaan data cross-sectional untuk analisis. Kelemahan dari metode pengumpulan data ini adalah sulit untuk mengkonfirmasi efek kausal antar variabel. Ketiga, data dari penelitian ini diperoleh dari survei selfreport. Metode ini memungkinkan adanya bias subjektif dari responden. Arah untuk penelitian masa depan diberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya untuk memperluas pengetahuan yang diberikan dalam penelitian ini. Pertama, penting bagi penelitian di masa depan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang mekanisme kepemimpinan transformasional dapat mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, misalnya pendekatan penelitian kualitatif, seperti wawancara mendalam, harus digunakan untuk mendapatkan wawasan tambahan tentang bagaimana perasaan karyawan tentang praktik manajemen yang diterapkan oleh para pemimpin transformasional selama pandemi. Sebagai tambahan, penelitian masa depan perlu melakukan studi perbandingan dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari karyawan di dua atau lebih negara yang berbeda. Dengan membandingkan hasil menggunakan sampel dari negara yang berbeda, penelitian masa depan dapat menguji aspek lain dari perbedaan budaya yang mungkin mempengaruhi pengaruh kepemimpinan transformasional pada variabel hasil (Pandey & Charoensukmongkol, 2019; Rahmasari et al., 2022). Selain itu, penelitian masa depan mungkin perlu mengeksplorasi beberapa praktik manajemen lain yang berpotensi memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional selain keterlibatan karyawan seperti yang diuji dalam penelitian ini.

Work-life balance mulai diterapkan di beberapa departemen pemerintahan seperti waktu bekerja sesuai batas. Setelah beberapa waktu hasil penerapan work-life balance menunjukkan hal yang positif, produktivitas meningkat, pengeluaran berkurang dikarenakan angka keluar masuk karyawan berkurang, angka absen semakin menurun dan komitmen karyawan kepada perusahaan pun semakin tinggi (Uki Y A & Sekar H P M 2017).

Wanita yang memilih untuk bekerja tentunya memiliki tuntutan yang harus dipenuhi, jika mereka sudah menikah peran mereka akan menjadi ganda karena mereka akan memiliki peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Pekerja wanita yang memiliki anak tentunya akan memiliki banyak kewajiban yang lebih besar, mereka memiliki kewajiban untuk mengasuh anak, suami dan mengurus keperluan rumah tangga sekaligus, dan kewajibannya (Stepani & Dewi, 2016).

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformasional (transformational). Istilah transformasional berasal dari kata to transform, yang bermakna mentrans-formasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Meski kajian mengenai gaya kepemimpinan transformasional tidak sepenuhnya

baru, kebanyakan para penulis berkisar pada teori-teori lama, dengan menonjolkan beberapa gaya kepemimpinan (Zumaeroh, 2009).

Pemimpin transformasional sebagai seseorang yang merumuskan dan memfasilitasi visi organisasi dan memberikan semangat untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara membimbing dan memberikan dorongan yang disetujui oleh karyawannya (Tucker dan Lewis, 2004).

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya dan gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seorang. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi baik dalam diri pemimpin maupun pengikut (Northouse, 2013).

Menurut Bass dalam Monaswati & Ahmad Shlahuddin (2021) kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, serta mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri.

Yukl (2010) mengungkapkan Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang menyatakan visi dengan jelas, menarik dan menjelaskan cara visi tersebut dapat dicapai, bertindak secara rahasia dan optimis, memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut, bertindak dramatis dan simbolis untuk hal-hal penting, memimpin dan memberi contoh serta memberikan kewenangan kepada orang tertentu untuk mencapai visi tersebut.

Role Ambiguity

Rizzo, et.al. dalam Novi Rukhviyanti (2011) mengemukakan *role ambiguity* mencerminkan kepastian tentang tugas, wewenang, alokasi waktu, dan hubungan dengan orang lain; kejelasan atau adanya panduan, arahan, kebijakan, dan kemampuan untuk memprediksi sanksi sebagai hasil perilaku. *role ambiguity* terjadi jika seorang karyawan merasa tidak pasti mengenai tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Meilda Wiguna (2014) mengungkapkan *role ambiguity* adalah kurang memadainya informasi yang diterima oleh seseorang dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis karena *role ambiguity* merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stress kerja akibat dari terhalangnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kalbers (2008) mengungkapkan *role ambiguity* juga disebabkan karena meningkatnya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu dalam penyelesaian tugas, dan ketidakpastian pengawasan oleh atasan yang mengakibatkan karyawan harus menebak dan memprediksikan sendiri setiap tindakannya.

Indikator-indikator dari *role ambiguity* yang dikembangkan oleh Rizzo dan Lirtzman dalam I Gusti Ayu Trisna dan Ni Wayan Mujiati (2019) sebagai berikut. 1. Merasa tidak pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki dan tidak mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan. 2. Mempunyai tujuan yang tidak jelas untuk pekerjaan dan mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat. 3. Mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah tidak jelas. 4 Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan tidak jelas bagaimana kinerja di evaluasi.

Work Life Balance

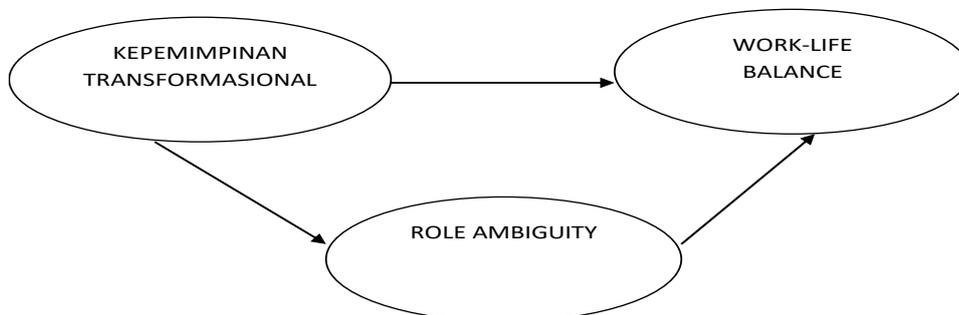
Dalam suatu organisasi aspek utama yang perlu diperhatikan yaitu Keseimbangan kehidupan pada kerja yang bertujuan agar produktivitas kerja karyawan tetap terpelihara dan kepuasan karyawan juga terpenuhi. Menurut Delecta dalam I Made Devan (2016) *Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Russel Bowman dalam Muhamad Thamrin dan Setyo Riyanto (2020) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan antara tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah. Perusahaan melihat kondisi ini untuk membantu karyawan menyeimbangkan keluarga dan pekerjaan sebagai manfaat dari pekerjaan.

Adapun program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly* benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain (Robbins dan Coulter, 2012).

Ramadhani dalam I Made Devan (2016) mengatakan komponen-komponen lainnya dapat dilakukan dengan pemberian bonus (benefits), fasilitas kesehatan dan fitness, bantuan untuk perawatan anak dan orang tua mereka yang telah lanjut usia, dan memberikan kebijakan cuti karena alasan sakit. Tujuannya adalah agar karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

Descriptive dan Explanatory Survey

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah yang baru dengan mengidentifikasi melalui hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Analisis PLS

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	P Value
Kepemimpinan Transformasional	Work life Balance	0.504	0.000
Kepemimpinan Transformasional	<i>role ambiguity</i>	-0.189	0.045
<i>role ambiguity</i>	Work life Balance	0.007	0.955

Catatan. Data Olahan 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis pertama (H1) memprediksi bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *Work life Balance*. Hasil pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik (Pvalue 0,000 > 5%) dan pengaruh positifnya yaitu sebesar 0,504.

Hipotesis kedua (H2) memprediksi bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *role ambiguity*. Hasil pada table 4.13 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik (Pvalue 0,045 > 5%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negative menyebabkan *role ambiguity* sebesar -0,189.

Hipotesis ketiga (H3) memprediksi bahwa *role ambiguity* tidak berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Hasil pada table 4.13 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik (Pvalue 0,955 > 5%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel *role ambiguity* tidak berpengaruh positif terhadap *work life balance*.

Hasil Pengujian Tidak Langsung

Tabel 3. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	P Value
Kepemimpinan Transformasional	<i>role ambiguity</i>	Work life Balance	-0.001	0.956

Catatan. Data Olahan 2023

Memprediksi bahwa *role ambiguity* tidak memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Work Life Balance*. Hasil pada di atas menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik (Pvalue 0,956 > 5%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa *role ambiguity* secara signifikan tidak berpengaruh dalam memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap *Work Life Balance*.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Work life Balance

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work life Balance* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau. Secara statistik (p Value 0,000 > 0,05) dan pengaruhnya positifnya yaitu sebesar 0,504. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work Balance*.

Penelitian Peerayuth Charoensukmongkol & Jenette Villegas (2021) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Work life Balance* Semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin baik juga *Work life Balance*. Kepemimpinan transformasional lebih cenderung memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan bawahan mereka.

Senada dengan penelitian Gomes dkk (2020) menemukan dalam konteks pendidikan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pemimpin universitas mempromosikan keseimbangan kerja-hidup karyawan melalui penggunaan praktik manajemen yang mendukung seperti memungkinkan mereka memiliki jadwal kerja yang fleksibel, memberi mereka lebih banyak kendali atas bagaimana pekerjaan mereka dilakukan dan menugaskan tugas kepada mereka jauh sebelum tenggat waktu dengan instruksi yang jelas. Mempertimbangkan peran kepemimpinan.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap role ambiguity

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif terhadap *role ambiguity* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau. Secara statistik (Pvalue 0,045 > 5%) dan pengaruh negatifnya yaitu sebesar -0,189. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara negative terhadap *role ambiguity*.

Penelitian Lee & Low (2016) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh negative terhadap *role ambiguity*. Kepemimpinan transformasional mempromosikan kejelasan peran. Ini adalah hasil yang lebih mungkin karena pemimpin transformasional cenderung

mengklarifikasi peran karyawan dengan mengartikulasikan visi untuk menginspirasi mereka mencapai tujuan bersama organisasi.

Amilin (2017) menemukan *role ambiguity* terjadi ketika manajer individu tidak memiliki cukup informasi untuk memilih perilaku pekerjaan yang paling efektif atau ketika tugas, wewenang, dan tanggung jawab tidak jelas. Ketika karyawan mengalami ambiguitas peran oleh karena itu informasi klarifikasi peran dan umpan balik dari pemimpin sangat penting bagi mereka.

Penelitian Pandita dan Singhal (2017) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh negative terhadap *role ambiguity*. Kepemimpinan transformasional dapat mengurangi ambiguitas peran bagi karyawan dengan memotivasi karyawan untuk terlibat penuh dalam kegiatan dan tugas organisasi yang dipercayakan kepada mereka, sehingga mengurangi jumlah ketidakpastian yang mereka alami.

Role Ambiguity berpengaruh terhadap Work Life Balance

Berdasarkan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *role Ambiguity* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *Work Life Balance* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau. Secara statistik ($P\text{value } 0,955 > 5\%$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *role Ambiguity* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *Work Life Balance*.

Berbeda dengan penelitian Sana dan Aslam (2018) menemukan *role Ambiguity* berpengaruh secara negatif terhadap *Work Life Balance*. *Role Ambiguity* menimbulkan konflik kehidupan kerja; karena orang lebih fokus mencari solusi untuk menyelesaikan masalah, kehidupan pribadi dikorbankan. Ambiguitas ekspektasi peran yang dialami pegawai dapat menyebabkan kesulitan pegawai dalam memprioritaskan tugas, sehingga menyebabkan batas pekerjaan pribadi dan profesional menjadi kurang harmonis.

Senada dengan yang dikemukakan oleh Chatrakul Na Ayudhya dkk (2019) menegaskan bahwa ketidakpastian yang disebabkan oleh krisis organisasi biasanya menimbulkan kebingungan bagi karyawan, sehingga menurunkan kualitas hidup mereka selain itu juga menggambarkan melemahnya agensi dan kemampuan peserta untuk mencapai kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai hasil dari berkurangnya rasa berhak.

Role ambiguity memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work life Balance

Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa *role ambiguity* tidak berpengaruh dan tidak signifikan dalam memediasi kepemimpinan transformasional terhadap *work life balance* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau. Secara statistik ($p\text{ Value } 0,956 > 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa *role ambiguity* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan dalam memediasi kepemimpinan transformasional terhadap *work life balance*.

Berbeda dengan penelitian Peerayuth Charoensukmongkol & Jenette Villegas (2021) menemukan *role ambiguity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*, *role ambiguity* berpengaruh secara positif dan signifikan dalam memediasi kepemimpinan transformasional terhadap *work life balance*. Adanya *role ambiguity* berfungsi untuk mengurangi kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap *work life balance*, dengan demikian kepemimpinan transformasional akan mengurangi *role ambiguity* dan mengarahkan *work life balance*.

MacKenzie et al (2001) menemukan kepemimpinan transformasional memberikan perspektif yang lebih jelas kepada pengikut tentang pekerjaan mereka sebenarnya sehingga dapat mengurangi ambiguitas peran karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional nampaknya melibatkan atasan-bawahan perbedaan kekuatan dalam jaringan pengaruh. *Role ambiguity* akan selalu hadir dalam pengaturan organisasi apa pun karena mewakili interaksi yang kompleks dari pemikiran yang bertentangan di benak individu. Hasil ini nampaknya mengakui anggapan yang dibuat oleh beberapa peneliti bahwa efektivitas gaya kepemimpinan sangat tergantung pada situasi peran.

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab terdahulu dengan dukungan oleh data-data yang ada, maka peneliti dapat menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *work life balance*. Hasil ini menginterpretasikan bahwa semakin baik atau tinggi Kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi *work life balance*.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *work life balance*. Hasil ini menginterpretasikan bahwa semakin baik atau tinggi Kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah *role ambiguity*.
3. *Role ambiguity* tidak berpengaruh terhadap *work life balance*. Hasil ini menginterpretasikan bahwa terdapat variable lain yang mempengaruhi *work life balance* selain *role ambiguity* dan kepemimpinan transformasional.
4. *Role ambiguity* tidak berpengaruh memediasi pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap *work life balance*.

Referensi

- Amilin, A. (2017). The impact of role conflict and role ambiguity on accountants' performance: The moderating effect of emotional quotient. *European Research Studies Journal*, 20(2A), 237- 249.
- Chatrakul Na Ayudhya, U. and J. Smithson, 2016, "Entitled or misunderstood? Towards the repositioning of the sense of entitlement concept in the generational difference debate". *Community, Work & Family*, 19: 213-226
- Fernandez, A. A., & Shaw, G. P. (2020). Academic leadership in a time of crisis: The corona virus and COVID-19. *Journal of Leadership Studies*, 14(1), 39-45.
- Friedman, A. A. 2004. Beyond mediocrity: Transformational leadership within a transactional framework. *International Journal of Leadership in Education*, 7(3), 203-224.
- Gusti Ayu Trisna & Ni Wayan Mujiati. 2019. Pengaruh Work-Family Conflict dan Role Ambiguity terhadap Stres Kerja Anggota Kepolisian Sektor Kediri di Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8 (11). ISSN : 2337-3067.
- Gomes, G., Seman, L. O., & De Montreuil Carmona, L. J. (2020). Service innovation through transformational leadership, work-life balance, and organisational learning capability. *Technology Analysis & Strategic Management*, (4), 1-14. <https://doi.org/10.1080/09537325.2020.1814953>
- I Made Devan G.2016. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja aryaawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 4(1). Universitas Telkom.
- Judeh, M. (2011). Role Ambiguity and Role Conflict as Mediators of the Relationship between Orientation and Organization Commitment. *International Business Research*, 4(3), 171-181.
- Kalbers, LP & Cenker, WJ. 2008. The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting. *Journal of Managerial Issues*. vol. 20, no. 3, pp. 327-347.

- Lee, KL, & Rendah, GT. 2016. Gaya kepemimpinan dan perilaku kewargaan organisasi: Peran ambiguitas sebagai konstruksi mediasi. *Jurnal Ilmu Sosial & Humaniora Pertanika*, 24(4), 1557- 1577.
- MacKenzie, SB, Podsakoff, PM, & Ahearne, M. 2001. Beberapa anteseden dan konsekuensi yang mungkin dari kinerja dalam peran dan peran ekstra. *Jurnal Pemasaran*, 62, 87-98
- Muhamad Thamrin & Setyo Riyanto. 2020. The Effect of Work Motivation, Work Environment, Employee Performance at PT. Angkasa Pura 1(Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport-Balikpapan. *Jurnal IQSR Ilmu Gigi dan Kedokteran*. 19 (6), e-ISSN: 2279-0853, p-ISSN:2279-0861.
- Meilda Wiguna. 2014. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*,11(2). 505-519.
- Monaswati Paramita P & Ahmad Shalahudin. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Kubu Raya. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 9(2). Universitas Tanjung Pura.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kemimpinan; Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Novi Rukhviyanti. 2011. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Work Overload terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).
- Pandita, S., & Singhal, R. (2017). The influence of employee engagement on the work-life balance of employees in the IT sector. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 38.
- Peerayuth C & Jenette V. 2016. Influence of transformational leadership on role ambiguity and work-life balance of Filipino University employees during COVID-19: does employee involvement matter?.*International Journal Of Leadership In Education*. <https://doi.org/10.1080/13603124.2021.1882701>.
- Rahmasari, A., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). DOUBLE-EDGED SWORD DARI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL: SEBUAH TELAAH PUSTAKA. *PROCEEDING IAIN Batusangkar*, 1(1), 180-185.
- Robbins, Stephen and Coulter, Mary. 2012. *Management*. Prentice Hall Pearson Education International, 9th ed.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat
- Sana dan Aslam. 2018. Effect of role ambiguity and role conflict in predicting work-family conflict among teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(2), 349-365.
- Turfa Mirrotun Nujjiyya, 2015. Pengaruh Tekanan Waktu, Kelelahan Emosional, Kepemimpinan Transformasional, Dan Faktor Demografis Terhadap Work-Life Balance Pada Pekerja Teknologi Informasi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Yulk, Gary. (2010). *Kemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta; PT. Indeks.
- Zumaeroh. 2009. Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Kerja Karyawan Untuk Mengefektifkan Organisasi. *Majalah Ilmiah Komika*, 12(4). 180-230.