



**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, WORK LIFE BALANCE,
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
KANMO GROUP**

*TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK LIFE BALANCE, AND COMMUNICATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KANMO GROUP*

**Made Mulyadi¹, Ni Made Rahayu Candra Dewi², I Nyoman Rasmien Adi³,
Luh Gede Elvina Adi Saputri⁴**

Universitas Pendidikan Nasional Denpasar

Email: mademulyadi@undiknas.ac.id¹, candrad008@gmail.com², rasmienadi1958@gmail.com³,
luhgedeelvina@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda, yang dilakukan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Work life balance juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan transformasional, work life balance, dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional di perusahaan, disertai dengan work life balance yang baik, serta adanya komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mencari perusahaan yang lebih besar dengan jangkauan responden yang lebih luas agar dapat memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai kondisi di lapangan. Selain itu, peneliti di masa depan diharapkan menggunakan variabel yang berbeda atau menambahkan variabel independen lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance, Komunikasi Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research uses a saturated sampling technique. Saturated sampling is a sample selection technique when all members of the population are used as samples. The types of data used are quantitative and qualitative data. The data analysis technique used in this research is the multiple linear regression analysis method, carried out using the SPSS program. The results of this research show that transformational leadership has a positive effect on employee performance. Work life balance has a positive effect on employee performance. Communication has a positive effect on employee performance. Transformational leadership, work life balance, and communication simultaneously influence employee performance. This means that the better the implementation of transformational leadership in the company, accompanied by a good work life balance, and the company has good communication between colleagues and superiors, the more employee performance will be able to improve. Suggestions for further research are recommended to look for larger companies with a wider range of respondents so that they can provide a more real picture of what is happening in the field and future researchers are expected to use different variables or add independent variables that can influence employee performance such as work environment and organizational culture.

Keywords: Transformational Leadership, Work Life Balance, Employee Communication, Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha, globalisasi menimbulkan

persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi



maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan atau instansi (Raymond, dkk. 2023). Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan perusahaan. Berdasarkan hal itu keberhasilan suatu perusahaan ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam suatu perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan secara keseluruhan kontribusi dari kinerja karyawan (Maulyan, 2019).

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi nyata yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Banyak definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli, salah satu pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawabnya masing-masing, agar sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Esthi, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dihasilkan oleh individu-individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, namun demikian pencapaian kinerja yang maksimal harus dipersiapkan dengan matang oleh pihak manajemen, dalam hal ini pimpinan terlibat dalam cara membuat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam setiap hal tersebut (Salain, et.al 2021). Melalui kinerja dapat diketahui kemampuan seorang karyawan terhadap pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Jika kinerja sumber daya manusia tinggi, otomatis kinerja organisasi juga tinggi. Sebaliknya jika kinerja sumber daya manusia rendah maka dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan tolak ukur atau determinan yang dapat dijadikan acuan dalam menilai kinerja seorang karyawan (Syaharudin, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kanmo Group yang beralamat di Jl. Sunset Road No. 6 Kuta, Kabupaten Badung. PT. Kanmo Group adalah bisnis ritel yang fokus untuk mendistribusikan *brand global* yang begitu diminati oleh masyarakat seperti *Mothercare, Early Learning Centre (ELC), Gingersnaps, Justice, Nike Young Athletes, Wilio, Coach, Coast, Momami, Karen Millen, Kate Spade New York, Women'Secret, Havainas, Momami, Nespresso* dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan pada PT. Kanmo Group yang dapat dilihat dari realisasi penjualan yang tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Berikut disajikan data target dan



realisasi penjualan pada tahun 2023 yang dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan PT. Kanmo Group Pada Tahun 2023

| Bulan | Target Penjualan | Realisasi Penjualan | Persentase |
|-----------|------------------|---------------------|------------|
| Januari | 80.000.000,00 | 71.723.748,77 | 89% |
| Februari | 80.000.000,00 | 86.933.327,69 | 109% |
| Maret | 80.000.000,00 | 76.936.428,21 | 96% |
| April | 80.000.000,00 | 72.422.193,49 | 90% |
| Mei | 80.000.000,00 | 74.847.645,92 | 94% |
| Juni | 80.000.000,00 | 75.164.443,78 | 94% |
| Juli | 80.000.000,00 | 74.231.548,48 | 92% |
| Agustus | 80.000.000,00 | 70.964.366,66 | 88% |
| September | 80.000.000,00 | 72.871.887,16 | 91% |
| Oktober | 80.000.000,00 | 71.228.471,14 | 89% |
| November | 80.000.000,00 | 82.292.519,11 | 103% |
| Desember | 80.000.000,00 | 87.185.192,17 | 109% |

Sumber: PT Kanmo Group (2024)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan sebagian besar realisasinya belum mampu mencapai target yang sudah ditetapkan. Diketahui bahwa target penjualan pada Januari hingga Desember 2022 adalah Rp 80.000.000. Jika dilihat dari tabel penjualan di atas, yang berhasil mencapai target hanya pada bulan November, dan Desember 2022. Sementara di bulan-bulan lainnya tidak mampu mencapai target. Semakin banyak realisasi penjualan yang belum mampu memenuhi target yang ditetapkan sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain, dimana hal ini juga mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, adanya penurunan kinerja karyawan ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan transformasional, *work life balance*, dan komunikasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wijaya

dan Dewi, 2020). Menyangkut gaya kepemimpinan, maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan modern yang penting adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Jufrizen, 2020). Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya (Sukraeni, dkk 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut kepemimpinan transformasional adalah kemampuan individu atau pemimpin dalam berinteraksi untuk mengarahkan dan memotivasi seseorang atau sekelompok orang dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang sesuai prosedur perusahaan dan karyawan akan mendorong peningkatan kerja bagi karyawan, karena kinerja yang baik akan menunjang pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.



Namun sering kali didapatkan bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, fenomena terkait dengan kepemimpinan transformasional pada PT Kanmo Group yaitu dilihat dari pimpinan yang kurang memotivasi karyawannya di dalam menjalankan operasional perusahaan, sehingga kinerja yang dihasilkan para karyawan juga tidak maksimal. Jika hal itu tidak diperbaiki maka kinerja akan senantiasa mengalami penurunan.

Adapun *research gap* dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen & Juliandi (2020), Buil, *et.al* (2019), dan Top, *et.al* (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada suatu perusahaan, maka kinerja karyawannya akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuwono, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance*. *Work life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Lukmiati, 2020). *Work life balance* adalah memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga dalam luar pekerjaan dengan minimalnya konflik. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kerja sangatlah penting kaitannya. *Work life balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup

waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Muliawati, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, fenomena yang terkait dengan *work life balance* pada PT Kanmo Group dapat dilihat dari karyawan yang belum bisa menyampingkan permasalahan dunia kerja dengan kehidupan pribadinya sehingga dapat menghambat kinerja yang dihasilkan pada suatu instansi. Jika karyawan memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi tentunya kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat *research gap* hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021), Preena (2021), dan Thamrin & Riyanto (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik *work life balance* yang dilakukan perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Saifullah (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *work life balance*, komunikasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Putri (2019) bahwa komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna atau suatu pesan dianut secara sama. Sementara itu Anandita, dkk (2021) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau



mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Pengertian komunikasi memang sangat sederhana dan mudah dipahami, tetapi dalam pelaksanaannya sangat sulit dipahami, terlebih lagi bila yang terlibat komunikasi memiliki referensi yang berbeda, atau di dalam komunikasi berjalan satu arah misalnya media massa, tentunya untuk membentuk persamaan ini akan mengalami banyak hambatan (Wandari, 2022).

Beberapa masalah yang terjadi yang berkaitan dengan komunikasi karyawan pada PT Kanmo Group adalah adanya rasa enggan dari bawahan kepada atasannya untuk menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan sehingga dapat mengganggu kinerjanya serta kurangnya interaksi antara atasan dan karyawan. Dampak negatif dari adanya masalah komunikasi adalah jarak antara pimpinan dan bawahan semakin jauh, demikian juga ada kerenggangan hubungan antara karyawan sehingga hal ini memicu kekhawatiran ada masalah bagi karyawan, maka dari itu sangat diperhatikan bahwa komunikasi sangat penting diterapkan pada saat jam bekerja ataupun diluar jam kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat *research gap* hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wandari (2022), Kalogiannidis (2020), dan Idayanti, *et.al* (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi karyawan pada perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, dkk (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti

semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan semakin menurun.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kanmo Group yang beralamat di Jl. Sunset Road No. 6 Kuta, Kabupaten Badung. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Kanmo Group yaitu sebanyak 64 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kanmo Group yaitu berjumlah 64 orang. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah data jumlah karyawan, serta target dan realisasi penjualan. Dalam penelitian ini data kualitatif yang digunakan adalah data yang tidak dapat dihitung atau data yang bukan merupakan angka melainkan uraian-uraian seperti sejarah perusahaan dan struktur organisasi. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, dicatat dan diamati pertama kali oleh peneliti misalnya hasil jawaban kuisioner yang telah disebarkan kepada karyawan PT. Kanmo Group. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti melainkan dikumpulkan oleh pihak lain misalnya dokumen-dokumen perusahaan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*), dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dari 0,30. Hasil uji realibilitas instrument, menunjukan semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,70 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah

reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola perubahan disiplin kerja sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh kompensasi, pengembangan karir dan budaya organisasi sebagai variabel bebas. Adapaun hasil regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | t | | | |
| 1 (Constant) | 6.300 | 2.476 | | 2.545 | 0.014 | | |
| Kepemimpinan Transformasional | 0.313 | 0.245 | 0.371 | 2.533 | 0.016 | 0.271 | 3.687 |
| Work Life Balance | 0.894 | 0.374 | 0.342 | 2.391 | 0.020 | 0.233 | 4.298 |
| Komunikasi | 0.651 | 0.213 | 0.471 | 3.054 | 0.003 | 0.200 | 4.994 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

$$Y = 6,300 + 0,313X1 + 0,894X2 + 0,651X3$$

Berdasarkan hasil persamaan, dijelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional *work life balance*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

Diketahui nilai konstanta sebesar 6,300 mengandung arti jika variabel kepemimpinan transformasional *work life balance*, dan komunikasi bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 6,300.

b1 = 0,313: berarti, variabel kepemimpinan transformasional memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel kepemimpinan

transformasional meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,313.

b2 = 0,894: berarti, variabel *work life balance* memiliki nilai koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel *work life balance* meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,894.

b3 = 0,651: berarti, variabel komunikasi memiliki nilai koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel komunikasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,651.



Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.845 ^a | 0.715 | 0.701 | 2.43648 |

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Berdasarkan table di atas memperlihatkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,715 ini berarti pengaruh kepemimpinan transformasional *work life balance*, dan

komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 71,5% dan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 | (Constant) | 6.300 | 2.476 | | 2.545 | 0.014 |
| | Kepemimpinan Transformasional | 0.313 | 0.245 | 0.371 | 2.533 | 0.016 |
| | Work Life Balance | 0.894 | 0.374 | 0.342 | 2.391 | 0.020 |
| | Komunikasi | 0.651 | 0.213 | 0.471 | 3.054 | 0.003 |
| ANOVA ^a | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 892.797 | 3 | 297.599 | 50.131 | 0.000 ^b |
| | Residual | 356.187 | 60 | 5.936 | | |
| | Total | 1248.984 | 63 | | | |

Sumber: Hasil pengolahan data (2024)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menunjukan nilai koefisien regresi sebesar 0,313 berarti, variabel kepemimpinan transformasional memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel kepemimpinan transformasional meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,313. Berdasarkan hasil pada Tabel

4.18, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis (H_1) yang diajukan diterima.

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Menurut Riswati (2022)



kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang dapat diterapkan dengan karakteristik kharismatik, pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta konsiderasi individu. Oleh karena itu penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Juliandi (2020), Buil, *et.al* (2019), Top, *et.al* (2020), Purba & Sudibjo (2020), Sukraeni, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,894 berarti, variabel *work life balance* memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel *work life balance* meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,894. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.18, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis (H_2) yang diajukan diterima.

Work life balance adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan

lainnya (Diah & Al Musadieg, 2018). Penjelasan lain tentang *work life balance* oleh Lingga (2020) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. *Work life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Lukmiati, 2020). Berdasarkan hal tersebut *work life balance* yang baik pada perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021), Thamrin & Riyanto (2020), Preena (2021), Adnan Bataineh (2019), dan Wiradendi, *et.al* (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,651 berarti, variabel komunikasi memiliki koefisien positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika variabel komunikasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,651. Berdasarkan hasil pada Tabel 4.18, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis (H_3) yang diajukan diterima.

Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain (Koesomowidjojo, 2021). Menurut Abdullah & Mulyanto (2019) komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna.



Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum memfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Semakin baik komunikasi yang terjadi pada suatu instansi maka kinerja karyawannya akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anandita, dkk (2021), Kalogiannidis (2020), Widayati, *et.al* (2021), Winarto, *et.al* (2022), dan Idayanti, *et.al* (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis uji F pada tabel 4.17 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 50,131 dan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional *work life balance*, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis (H_4) yang diajukan diterima.

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa. Menurut Riswati (2022) kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Selain gaya

kepemimpinan faktor *work life balance* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *Work life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Karyawan yang dapat memelihara *work life balance* dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Komunikasi yang baik pada perusahaan juga menjadi faktor di dalam meningkatkan kinerja. Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain. Semakin baik komunikasi yang terjadi pada suatu instansi maka kinerja karyawannya akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnaini (2022), Sulton (2023), dan Rihayana, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, *work life balance*, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional pada perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik *work life balance* seorang karyawan pada suatu perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik



komunikasi pada perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Kepemimpinan transformasional, *work life balance*, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional pada perusahaan, disertai dengan *work life balance* yang baik, dan perusahaan memiliki komunikasi yang baik antara rekan kerja maupun atasan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran untuk Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari perusahaan yang lebih besar dengan cakupan responden yang lebih luas sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih riil tentang apa yang terjadi di lapangan serta peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel – variabel yang berbeda atau menambah variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adnan Bataineh, K. (2019). Impact Of Work-Life Balance, Happiness At Work, On Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.

Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890.

Antara, I. W. A. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Como Uma Ubud Gianyar. *Values*, 4(2), 510-521.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.

Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational Leadership And Employee Performance: The Role Of Identification, Engagement And Proactive Personality. *International Journal Of Hospitality Management*, 77, 64-75.

Esthi, R. B. (2021). Effect Of Compensation, Work Environment, And Communication On Employee Performance In Ud. Djaya Listrik And Material. *Forum Ekonomi*, 23(1), 145-154.

Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). The Effects Of Communication, Competency And Workload On Employee Performance In Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*, 4(6), 29-37.

Isnaini Widiyasaroh, K. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja karyawan Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393-406.



- Kalogiannidis, S. (2020). Impact Of Effective Business Communication On Employee Performance. *European Journal Of Business And Management Research*, 5(6).
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Preena, R. (2021). Impact Of Work-Life Balance On Employee Performance: An Empirical Study On A Shipping Company In Sri Lanka. Preena, R., & Preena, 48-73.
- Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., St, M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Gita Lentera.
- Rihayana, I. G., Salain, P. P. P., & Adhika, N. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Patung. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 11(4), 281-292.
- Salain, P. P. P., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., Adhika, N. R., & Manek, D. (2021). Effect Leadership, Organizational Culture And Information Technology On Employee Performance At Private Financial Services Companies In Denpasar City During The Covid-19 Pandemic.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibiria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Sukraeni, N. W. H., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Desa Pakraman Padangsambian Di Denpasar. *Emas*, 3(11), 175-192.
- Sulton, M. (2023). Peran Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Sales General PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Situbondo.
- Syahrudin, M., Istifadah, Titisari, P., Slamini, & Susanto, A. B. (2022). The Effect Of Transactional Leadership, Compensation, Motivation And Work Experience Through Job Security On The Performance Of Employees.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Work Life Balance On Employee Performance At Pt. Angkasapura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport–Balikpapan. *Iosr Journal Of Dental And Medical Sciences*, 19(6), 40-47.
- Top, C., Abdullah, B. M. S., & Faraj, A. H. M. (2020). Transformational Leadership Impact On Employees Performance. *Eurasian Journal Of*



- Management & Social Sciences, 1(1), 49-59.
- Wandari, N. K. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Pns Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Widayati, C. C., Arijanto, A., Widjaja, P. H., & Fintura, A. T. (2021). The Effect Of Emotional Intelligence, Communication And Teamwork On Employee Performance. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 2(3), 554-568.
- Winarto, A., Indaryani, M., & Edris, M. (2022). The Effect Of Communication And Self Efficacy On Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable Study At The Pratama Pati Tax Service Office. *Formosa Journal Of Applied Sciences*, 1(6), 1001-1016.
- Warren, T. (2021). Work–life balance and gig work: ‘Where are we now’ and ‘where to next’ with the work–life balance agenda? *Journal of Industrial Relations*.
<https://doi.org/10.1177/00221856211007161>
- Wiens, K., Bhattarai, A., Dores, A., Pedram, P., Williams, J. V. A., Bulloch, A. G. M., & Patten, S. B. (2020). Mental Health among Canadian Postsecondary Students: A Mental Health Crisis? *Canadian Journal of Psychiatry*.
<https://doi.org/10.1177/0706743719874178>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*.
<https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615-632.