

## The Influence Of Work-Life Balance, Communication, And Leadership On Employee Performance At PT. Multi Artha Semesta

### Pengaruh *Work Life Balance*, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Artha Semesta

Fira Ismailani<sup>1</sup>, Hasrul Azwar Hasibuan<sup>2</sup>, Eli Delvi Yanti<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Pembangunan Pancabudi  
 email: [firraismailani11@gmail.com](mailto:firraismailani11@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [22 Maret 2026]

Revised [26 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

#### KEYWORDS

*Work Life Balance, Communication, Leadership, Employee Performance.*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Artha Semesta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal untuk melihat hubungan sebab akibat antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian front office PT. Multi Artha Semesta yang berjumlah 53 orang, sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Tahapan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance*, komunikasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, komunikasi yang efektif, serta gaya kepemimpinan yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kebijakan *work life balance*, meningkatkan kualitas komunikasi internal, serta menerapkan kepemimpinan yang mampu memotivasi dan mendukung karyawan guna meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan.

#### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work life balance, communication, and leadership on employee performance at PT. Multi Artha Semesta. The research employs a quantitative approach using a causal method to examine the cause-and-effect relationships among variables. The population of this study consists of all front office employees of PT. Multi Artha Semesta, totaling 53 employees, who were all selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires measured using a Likert scale and analyzed with the assistance of SPSS software. Data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results indicate that work life balance, communication, and leadership partially have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the simultaneous test results show that all independent variables collectively have a significant influence on employee performance. These findings suggest that a balanced work and personal life, effective communication, and good leadership play an important role in improving employee performance in the hospitality industry. Therefore, it is recommended that the company enhance work life balance policies, improve internal communication quality, and apply supportive leadership practices to improve employee performance and service quality.*

## PENDAHULUAN

Keberadaan manusia bertindak sebagai mesin neurofisiologis. Manusia telah dipandang sebagai salah satu faktor produksi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Manusia dalam organisasi cenderung menunjukkan diri mereka sebagai pemilik-manajer dan-mesin-manusia. Manusia juga bertindak sebagai pemilik dan manajer, dan di sisi lain menunjukkan peran menunjukkan peran manusia sebagai kekuatan penggerak organisasi (Ario dan Istiqamah, 2023). Sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling berharga bagi setiap perusahaan.

Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif menjadi kunci dalam mendorong pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan di berbagai sektor industri. SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi merupakan modal penting bagi keberlanjutan perusahaan di masa depan. Praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri atau pun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan baik kinerja karyawan organisasi maupun kinerja karyawan individu. Pengertian kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:43) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari komunikasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sinungan (2018:2), "Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor kepemimpinan, faktor work life balance, pengalaman kerja, faktor Komunikasi, faktor lingkungan, kepemimpinan dan komunikasi kerja. Sehingga karyawan yang berkerja pada suatu perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan suatu produk secara optimal agar tercapainya tujuan suatu perusahaan yaitu untuk memperoleh laba yang tinggi Work life balance sangat penting untuk kesuksesan individu di tempat kerja dan dapat memainkan peran yang signifikan dalam perkembangan karier.

## LANDASAN TEORI

Work life balance adalah kondisi ketika seseorang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi secara seimbang sehingga keduanya memberikan kepuasan (Hariandja, 2016:24). Komunikasi adalah proses pengiriman pesan dari sumber (sender) kepada penerima (receiver) melalui saluran (channel) dengan kemungkinan terjadinya gangguan (noise) yang dapat memengaruhi kejelasan pesan (Werther & Davis, 2016:311). Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Robbins & Timothy, 2016:35) PT. Multi Artha Semesta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan dan jasa layanan pendukungnya, dengan salah satu unit usahanya yaitu Grand City Hall Medan, sebuah hotel berbintang yang terletak di pusat kota Medan. Perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan melalui standar operasional yang profesional, fasilitas yang lengkap, serta sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Sebagai pengelola hotel yang mengedepankan kualitas dan kenyamanan, PT. Multi Artha Semesta berfokus pada kepuasan tamu dengan menghadirkan pelayanan yang ramah, lingkungan yang nyaman, dan pengalaman menginap yang berkesan. Selain itu, perusahaan juga terus berupaya meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan agar mampu bersaing di industri perhotelan yang semakin berkembang, sekaligus mendukung pertumbuhan sektor pariwisata di Kota Medan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal untuk menganalisis pengaruh *work life balance* (X1), komunikasi (X2), dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan di PT. Multi Artha Semesta, Kota Medan, pada Oktober 2025–Januari 2026 dengan populasi sekaligus sampel jenuh sebanyak 53 karyawan bagian front office.

Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui kuesioner berskala Likert dan data sekunder dari buku serta jurnal ilmiah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara pendukung, dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas (Cronbach's Alpha), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 23 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel. Kriteria pengujian validitas instrumen :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir instrumen tersebut tidak valid dan harus dihilangkan

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X1)**

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	,685	,927
X1.2	,697	,927
X1.3	,806	,917
X1.4	,819	,917
X1.5	,726	,924
X1.6	,783	,919
X1.7	,792	,919
X1.8	,786	,919

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk *Work Life Balance* seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,30 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komunikasi**

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	,523	,886
X2.2	,510	,881
X2.3	,783	,861
X2.4	,748	,861
X2.5	,684	,872
X2.6	,663	,874
X2.7	,654	,872
X2.8	,657	,871
X2.9	,622	,872
X2.10	,772	,869

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Komunikasi seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 3 Uji Validitas Kepemimpinan (X3)**

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	,554	,946
X3.2	,785	,937
X3.3	,801	,935
X3.4	,883	,931
X3.5	,855	,933
X3.6	,743	,938
X3.7	,752	,938
X3.8	,784	,936
X3.9	,781	,936
X3.10	,732	,939

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

**Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)**

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	,744	,947
Y.2	,839	,941
Y.3	,817	,942
Y.4	,834	,941
Y.5	,800	,943
Y.6	,758	,945

Y.7	,827	,943
Y.8	,758	,944
Y.9	,735	,946
Y.10	,802	,943

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk Kinerja karyawan seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

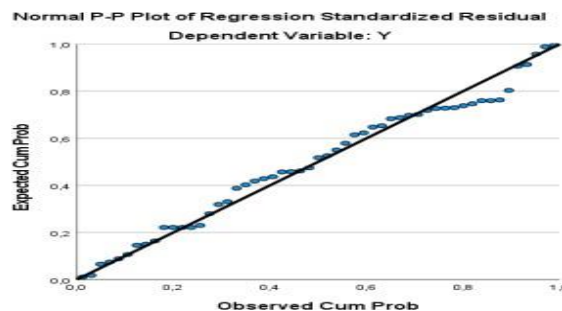
Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Work Life Balance	,930	8
Komunikasi	,883	10
Kepemimpinan	,943	10
Kinerja karyawan	,949	10

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai standar ( $\geq 0,60$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Normalitas

Gambar 1 Grafik P-Plot



Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berkarakteristik normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi. Berdasarkan histogram residual terstandarisasi pada variabel dependen Y, terlihat bahwa sebaran data residual membentuk pola yang mendekati distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh bentuk histogram yang relatif simetris di sekitar nilai nol serta garis kurva normal yang mengikuti pola batang histogram.

Tabel 6 Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		,0000000
		2,83840539
Most Extreme Differences	Most	,117
	Extreme	,117
		-,064
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,066

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,066. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

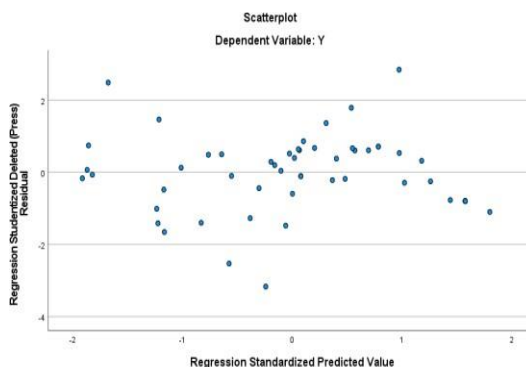
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,471	2,122
	X2	,429	2,329
	X3	,501	1,998

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai *tolerance* setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10, hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

## Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertatur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 2 Scaterplot



## Regresi Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS versi 27 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudia dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 8 Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	2,840	1,893	
	X1	,451	,080	,393
	X2	,371	,096	,207
	X3	,443	,064	,467

- 2,840 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Life Balance*, Komunikasi dan Kepemimpinan adalah nol (0) maka nilai Kinerja karyawan sebesar 2,840.

2. 0,451 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Life Balance* ditingkatkan 100% maka nilai Kinerja karyawan akan bertambah 45,1%.
3. 0,371 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi ditingkatkan 100% maka nilai Kinerja karyawan akan berkurang 37,1%.
4. 0,443 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan ditingkatkan 100% maka nilai Kinerja karyawan akan bertambah 44,3%.

### Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri mobile banking dan kepercayaan terhadap variabel dependen yaitu loyalitas nasabah. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

**Tabel 9 Uji t**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1,500	,140
	X1	5,632	,000
	X2	4,827	,001
	X3	6,902	,000

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi *Work Life Balance* berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,632 > 2,009$ ) dan tingkat signifikan ( $Sig\ 0.000 < \alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi *Work Life Balance* berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,827 > 2,009$ ) dan tingkat signifikan ( $Sig\ 0.001 < \alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_0$  diterima kesimpulannya: tidak ada pengaruh signifikan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi *Work Life Balance* berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,902 > 2,009$ ) dan tingkat signifikan ( $Sig\ 0.000 < \alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya :ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

### Uji F

**Tabel 10 Uji F**

Model		df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	3	1102,743	28,979	,000 <sup>b</sup>
	Residual	49	8,550		
	Total	52			

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 ( $Sig.\ 0.000 < \alpha 0.05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak . kesimpulannya :ada pengaruh signifikan *Work Life Balance.*, Komunikasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

**Tabel 11 koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,942 <sup>a</sup>	,888	,881

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.888 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh *Work Life Balance*, Komunikasi dan Kepemimpinan sebesar 88,8% untuk mempengaruhi variabel Kinerja karyawan sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

## Pembahasan

### Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi *Work Life Balance* berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Mathis & Jackson (2016:262) menyatakan bahwa: Hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan sangat erat karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat memengaruhi tingkat produktivitas serta motivasi individu dalam bekerja. Karyawan yang mampu mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, suasana hati yang lebih stabil, serta energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan berdampak negatif terhadap kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Menurut Mangkunegara (2018:87) "*work life balance*" berperan penting dalam menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan. Ketika perusahaan memberikan kebijakan atau lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut, seperti jam kerja yang fleksibel, cuti yang memadai, serta suasana kerja yang positif, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Kondisi ini mendorong munculnya rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaan, sehingga kinerja karyawan pun meningkat secara signifikan.

Lebih lanjut penelitian ini juga mendukung teori B. Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2018:138). "*Work Life Balance* adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelakasan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya yang mampu mendorong kinerja karyawan pegawai.

Hasil penelitian Kevin & Pudjo Wibowo (2022:18) menyatakan bahwa Hasil pengujian secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Komunikasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.001 (Sig 0.001 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Gibson (2017:57) Komunikasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan karena melalui komunikasi yang efektif, informasi, instruksi, dan harapan kerja dapat disampaikan dengan jelas dari atasan kepada bawahan maupun antar sesama rekan kerja. Ketika komunikasi berjalan lancar, setiap karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalkan. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif sering kali menimbulkan kesalahpahaman, konflik, dan ketidakefisienan dalam pelaksanaan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian Saefullah, Listiawati & Amalia (2017:24) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi *Work Life Balance* berdasarkan uji t diperoleh tingkat signifikan (Sig 0.000 <  $\alpha$ 0.05). dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima kesimpulannya :ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Kaswan (2017:21) Seorang pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, bimbingan yang tepat, serta dorongan moral kepada bawahannya untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter atau kurang peduli terhadap kebutuhan karyawan dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat produktivitas.

Hasil penelitian Amelia Eka Safitri (2020:49). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun.

### Pengaruh *Work Life Balance*, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 <  $\alpha$ 0.05), dengan demikian  $H_0$  ditolak, kesimpulannya :ada pengaruh signifikan *Work Life Balance*, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

*Work life balance*, komunikasi, dan kepemimpinan merupakan tiga faktor penting yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiganya saling berhubungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) akan lebih fokus dan bersemangat dalam bekerja. Sementara itu, komunikasi yang efektif membantu menciptakan pemahaman yang jelas antar individu dalam organisasi, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien. Ditambah dengan kepemimpinan yang baik, karyawan akan merasa dihargai, didukung, dan diarahkan untuk memberikan kinerja terbaik.

Menurut Moorhead (2018:47 kombinasi antara *work life balance*, komunikasi yang baik, dan kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Karyawan yang merasa diperhatikan, dipahami, dan dipimpin dengan bijak akan menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi serta mampu berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor ini secara seimbang agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mempertahankan stabilitas dan kesuksesan jangka panjang organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya : ada pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $\text{Sig } 0.001 < \alpha 0.05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh tingkat signifikan ( $\text{Sig } 0.000 < \alpha 0.05$ ). dengan demikian  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $\text{Sig. } 0.000 < \alpha 0.05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya : ada pengaruh signifikan *Work Life Balance*, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

### Saran

1. Disarankan kepada Manajemen PT. Multi Artha Semesta agar menempatkan karyawan pada posisinya sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja, sehingga karyawan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu.
2. Disarankan kepada Manajemen PT. Multi Artha Semesta agar tidak memberikan target yang terlalu besar kepada karyawannya yang bertujuan untuk mengurangi kepemimpinan dan target dari pekerjaan tersebut dapat tercapai.
3. Disarankan kepada Manajemen PT. Multi Artha Semesta agar memberikan penjelasan dan informasi yang jelas mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawannya agar pekerjaan tersebut dapat terlaksana dengan baik dan diselesaikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2016) Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Baharuddin, Dkk. (2016). Teori Belajar dan Pembelajaran. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Firman Ario dan Nuraini Kemalasari Istiqamah. (2023). Pengantar manajemen sumber daya manusia : pengembangan & kinerja sumber daya manusia. Medan: CV. Tunga Esti
- Gomes, Faustino Cardoso (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Handoko, T. H. (2016). Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, P.S. Malayu (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo (2018) Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE

- John, H Bernardin, Joyce E. A. Russel (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Eksperiental, McGraw-Hill Edisi Internasional. Edisi Keenam. Dicitak di Singapura
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi (2016) Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Manullang (2018) Dasar-Dasar Manajemen, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mathis, RL & JH. Jackson. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono (2018) Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia
- Sedarmayanti (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian. SP (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Bumi Aksara  
Sugiono (2017) Perilaku Organisasi. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono (2017) Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Umi Narimawati (2017) Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media Wibowo. (2018) Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Zwell, Michael. (2018). Menciptakan Budaya Kompetensi. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Hariandja, Marihot T.E (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkepemimpinan dan Peningkatan Kinerja karyawan Pegawai. Jakarta: PT Grasindo
- Indah astiti (2016) Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Riau Periklanan Pekanbaru
- Saridana (2017) Analisis Penempatan Karyawan dan Kompetensi pada PT. Buana Wira Lestari Mas Indra Sakti di Sungai Limau Kec. Siberida Kab. Indragiri Hulu Rengat
- Untung Sriwidodo dan Agus Budi Haryanto (2018) Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. Jurnal
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. (2016). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2016
- Daulay, M.T., Kesuma, M.A., Lubis, S. & Iskandarani. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Perumahan dan Permukiman, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. American International Journal of Business Management (AIJBM). 2(5), 32-36.
- Nurul Fadhillah, & Muhammad Toyib Daulay. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BANK SUMUT Pusat Medan. International Journal of Scientific Multidisciplinary Research, 2(8), 1191–1204.
- Silaen, H.D., Daulay, M.T. & Farida Ferine, K. . (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Administrasi dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervensi di Kantor Otoritas Bandara di Wilayah Medan II. JURNAL SIBATIK: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 2(8), 2413–2426

- M.Harlie (2017) Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan
- Sri Rahayu. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol, 12, No.1