

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Maulana Agung

¹Firman Adhimah Utama Jamain, ²Tatit Diansari Reskiputri, ³Septy Holisa Umamy

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

Email: adhimagupex@gmail.com, tatit.diansari@unmuhjember.ac.id, septyholisaumamy@unmuhjember.ac.id

Diterima: Desember 2025 | Disetujui: Februari 2026 | Dipublikasikan: Maret 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Artha Maulana Agung (AMA). Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disalurkan kepada karyawan PT AMA sebagai responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Data kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional efektif dalam memotivasi dan menginspirasi karyawan, komunikasi organisasi yang baik memfasilitasi arus informasi dan koordinasi, dan keseimbangan kehidupan kerja membantu karyawan menjaga keseimbangan kehidupan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen kerja. Secara praktis, temuan ini memberikan panduan bagi manajemen PT AMA untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional, meningkatkan sistem komunikasi internal, dan menerapkan kebijakan work-life balance untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini memiliki nilai kebaruan karena mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam konteks perusahaan distribusi benih, sehingga memberikan kontribusi empiris yang relevan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di industri sejenis.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional; komunikasi organisasi; keseimbangan kehidupan kerja; kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, organizational communication, and work-life balance on employee performance at PT Artha Maulana Agung (AMA). The method used is quantitative research with a survey approach, where data is collected through questionnaires that are distributed to PT AMA employees as respondents using purposive sampling techniques. The data was then analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study show that these three variables have a significant positive influence on improving employee performance. Transformational leadership is effective in motivating and inspiring employees, good organizational communication facilitates the flow of information and coordination, and work-life balance helps employees maintain work-life balance so that they can increase productivity and work commitment. In practical terms, these findings provide guidance for PT AMA's management to develop a transformational leadership style, improve internal communication systems, and implement work-life balance policies to achieve optimal performance. This research has a novelty value because it integrates these three variables in the context of seed distribution companies, thus making a relevant empirical contribution to human resource management in similar industries.

Keywords: Transformational leadership; organizational communication; work-life balance; employee performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pada dasarnya adalah sistem yang terdiri dari berbagai elemen yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks manajemen modern, organisasi tidak hanya berfungsi sebagai wadah bagi individu untuk bekerja, tetapi juga sebagai entitas yang harus dapat beradaptasi dengan perubahan dinamis di lingkungan eksternal Aziz dkk., (2023). Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola sumber dayanya, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia, atau karyawan, memiliki peran sentral dalam menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi. Tanpa dukungan karyawan yang berkualitas dan berkomitmen, strategi dan inovasi yang dirancang oleh organisasi tidak akan terimplementasikan secara optimal. Oleh karena itu, perhatian terhadap manajemen karyawan merupakan salah satu aspek mendasar dalam dunia bisnis saat ini Adil & Vapur, (2023). Selain itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi beroperasi. Digitalisasi, otomatisasi, dan globalisasi telah menciptakan peluang baru serta tantangan bagi organisasi di berbagai sektor. Untuk dapat bertahan dan bersaing, organisasi harus mampu menyesuaikan strategi manajemen, termasuk dalam hal pengembangan karyawan dan peningkatan kinerja Pratiwi et al., (2023).

Salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensi individu, tetapi juga oleh berbagai kondisi dan faktor yang ada di dalam organisasi Kholifah & Fadli, (2022). Faktor-faktor tersebut dapat berupa lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, dan hubungan interpersonal di tempat kerja Tupai, (2024). Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu saja, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi yang saling terkait. Di antara faktor-faktor tersebut, kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi perhatian utama dalam berbagai penelitian manajemen sumber daya manusia George & Sreedharan, (2023). Ketiga faktor ini diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mendorong produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memotivasi pengikutnya untuk melakukan tanggung jawab mereka di luar harapan, serta menginspirasi dan membawa perubahan positif dalam individu dan organisasi Burns, (2005). Pemimpin transformasional mampu menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih dari sekadar menetapkan target, meningkatkan kinerja organisasi. Dengan visi dan misi yang jelas, para pemimpin ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperkuat kepercayaan tim, sehingga meningkatkan produktivitas. Selain itu, para pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi, serta memperhatikan pengembangan individu, yang semuanya berkontribusi positif terhadap kinerja Mundung et al., (2021). Pemimpin transformasional tidak hanya mendorong pencapaian target organisasi, tetapi juga memperhatikan pengembangan pribadi dan profesional karyawan Lestari et al., (2024). Pemimpin tipe ini mampu membangun kepercayaan, memberi contoh, dan menumbuhkan semangat inovasi di lingkungan kerja. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2024), Hargyatni et al., (2022), Safria, (2022) dan Hayati et al., (2024). Selain itu, faktor lain yang tidak kalah penting adalah komunikasi organisasi.

Komunikasi organisasi dapat dipahami sebagai proses penyampaian, penerimaan, dan pertukaran informasi atau pesan yang terjadi dalam suatu organisasi, baik dalam bentuk komunikasi

formal maupun informal, yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama dan menjalankan fungsi organisasi secara efektif. Komunikasi organisasi yang efektif sangat penting dalam mendukung keberhasilan operasional dan mencapai tujuan strategis Pardiman & Wahyuningtyas, (2024). Komunikasi yang baik menciptakan transparansi, memperkuat kolaborasi antar departemen, dan meminimalkan miskomunikasi yang dapat menghambat proses kerja Lubis et al., (2023). Komunikasi terbuka dan dua arah juga meningkatkan kepemilikan dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan Wicaksono, (2024). Komunikasi organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Komunikasi yang efektif membantu menjalin hubungan yang baik, koordinasi, dan saling pengertian antar karyawan sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif Mulyadi et al., (2024). Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi et al., (2024), Tanjung, (2023), Mundung et al., (2021) dan Yusuf dkk., (2024), hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi terjadi, semakin tinggi kinerja karyawan karena komunikasi yang jelas dan terbuka memfasilitasi penyampaian tujuan, instruksi, dan umpan balik yang tepat. Dengan demikian, komunikasi organisasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan kerja sama antar anggota, yang mengarah pada peningkatan kinerja kerja secara keseluruhan.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi Soegiarto, (2024). Lumunon, (2019) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam mengatur waktu antara pekerjaan, keluarga, dan kepentingan pribadi sehingga kedua peran tersebut dapat berjalan dengan baik. Dalam dunia kerja modern yang penuh tekanan, Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah masalah penting yang berdampak langsung pada kesehatan mental, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan Sanusi et al., (2023). Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, lebih termotivasi, dan mampu bekerja lebih efektif Yanti dkk., (2025). Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan merasa lebih puas, termotivasi, dan tidak terlalu stres, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan produktif Sabrina et al., (2025). Penelitian di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi pada peningkatan komitmen, kepuasan kerja, dan pada akhirnya kinerja karyawan secara keseluruhan Rizqiyah, (2024), Permatasari et al., (2024), Mulyadi et al., (2024) dan Asari, (2022). Temuan dari beberapa penelitian adalah bahwa perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawannya cenderung memiliki hasil kinerja yang lebih baik karena karyawan merasa dihargai dan dapat memenuhi peran ganda secara optimal.

Dalam berbagai penelitian tentang kesenjangan penelitian, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional umumnya dianggap memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rachman et al., (2024), gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan memberdayakan dan menginspirasi mereka. Namun, penelitian lain seperti Divo et al., (2025) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan ini dapat bervariasi, tergantung pada kondisi organisasi dan karakteristik karyawan Mundung et al., (2021). Selain itu, komunikasi organisasi juga sering dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik membantu memperjelas tujuan, memperkuat kerja sama, dan membuat karyawan lebih terlibat Arfandi & Kasran, (2023). Namun, jika komunikasi tidak berjalan dengan baik atau tidak seimbang, seperti yang dijelaskan oleh Wijonarko, (2022), ini sebenarnya dapat menyebabkan kebingungan dan kinerja yang lebih rendah. Keseimbangan kehidupan kerja atau keseimbangan kehidupan kerja juga banyak dipelajari sebagai

faktor penting yang mempengaruhi kinerja Nugraha, (2024). Studi oleh Krishna, (2025) menunjukkan bahwa keseimbangan ini dapat meningkatkan kinerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Tapi Syarif dkk., (2022) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak selalu memiliki efek besar pada kinerja, terutama jika faktor lain seperti budaya organisasi dan beban kerja tidak diperhitungkan Yusuf dkk., (2024).

Di era industri perikanan yang terus berkembang, khususnya di sektor budidaya udang vaname, perusahaan penetasan berperan penting sebagai penyedia bibit berkualitas yang menjadi dasar keberhasilan produksi tambak. Dalam konteks ini, efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan kelancaran operasi dan kepuasan pelanggan. Upaya peningkatan kualitas layanan dan perluasan jangkauan pasar harus didukung oleh motivasi, kemampuan komunikasi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Salah satunya adalah PT Artha Maulana Agung (AMA) sebagai perusahaan pembenihan udang vaname di Kabupaten Situbondo memiliki peran strategis dalam menyediakan bibit udang berkualitas yang sangat dibutuhkan oleh petambak tambak di wilayah tersebut. Keberhasilan perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar yang terus meningkat, termasuk dengan membuka cabang di wilayah Bangkalan dan Situbondo, sangat bergantung pada kinerja karyawan yang efektif dan produktif. Kinerja karyawan di PT AMA menjadi faktor kunci dalam melakukan proses pembenihan dari tahap nauplius hingga pasca larva 12, serta dalam pengelolaan distribusi dan pemasaran produk. Mengingat lokasi perusahaan yang strategis dan kebutuhan untuk menjaga kualitas bibit udang, karyawan harus dapat bekerja secara optimal dalam operasional sehari-hari, koordinasi antar departemen, dan pelayanan kepada konsumen Y. Lestari et al., (2024). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, kemampuan komunikasi yang baik, dan keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*) akan lebih mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target perusahaan Safria, (2022).

Penilaian kinerja karyawan di PT AMA biasanya dilakukan dengan mengukur sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas operasional pembenihan dari tahap nauplius hingga pasca larva 12 secara tepat waktu dan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Selain itu, penilaian juga mencakup kemampuan karyawan untuk menjaga konsistensi kualitas benih, akurasi dalam proses distribusi, dan responsivitas dalam pelayanan kepada pelanggan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Artha Maulana Agung (AMA)

Aspek Penilaian Kinerja	Jumlah Karyawan	Persentase Performa (%)	Jumlah karyawan yang berkinerja baik (>80%)	Jumlah karyawan yang berkinerja baik (< 80%)
Ketepatan Waktu Pelaksanaan Tugas	150	85%	128 Karyawan	22 Karyawan
Kesesuaian Kualitas Benih dengan Standar	150	90%	135 Karyawan	15 Karyawan
Konsistensi Kualitas Benih	150	88%	132 Karyawan	18 Karyawan
Ketepatan Proses Distribusi	150	80%	120 Karyawan	20 Karyawan
Responsivitas Layanan Pelanggan	150	83%	125 Karyawan	25 Karyawan

Sumber : Penelitian yang diproses data (2025)

Berdasarkan data dari tabel 1., terlihat bahwa sebagian besar karyawan PT Artha Maulana Agung (AMA) menunjukkan kinerja yang baik dengan persentase mulai dari 80% hingga 90% dalam berbagai aspek penilaian. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu memenuhi atau bahkan melampaui standar perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja positif ini

merupakan faktor penting yang mendukung kelancaran operasional pembenihan udang vaname, menjaga kualitas benih, dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan, yang secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian target bisnis perusahaan. Namun, ada aspek kritis yang membutuhkan perhatian lebih mendalam, yaitu keakuratan proses distribusi yang memiliki persentase kinerja terendah, yaitu 80%. Artinya, masih ada sekitar 20% karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan tugas terkait distribusi benih udang. Ketidakakuratan dalam proses distribusi ini berpotensi menyebabkan keterlambatan pengiriman dan penurunan koordinasi dengan pelanggan, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan kepuasan pelanggan serta gangguan pada rantai pasokan perusahaan

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak PT Artha Maulana Agung (AMA) untuk memitigasi risiko operasional, terutama pada aspek distribusi yang menunjukkan celah performa sebesar 20%. Di tengah persaingan ketat industri pembenihan udang vaname, ketidakakuratan distribusi bukan sekadar masalah teknis, melainkan cerminan dari dinamika internal yang melibatkan efektivitas kepemimpinan, kelancaran arus informasi, dan kondisi psikologis karyawan. Mengingat peran strategis PT AMA dalam rantai pasok perikanan di Situbondo dan Bangkalan, kegagalan dalam mengoptimalkan variabel-variabel tersebut dapat berimplikasi pada penurunan kepercayaan petambak dan kerugian ekonomi yang signifikan. Oleh karena itu, integrasi antara kepemimpinan transformasional, komunikasi yang transparan, dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi krusial untuk memastikan bahwa setiap karyawan tidak hanya bekerja secara mekanis, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dan profesional terhadap kualitas produk yang dihasilkan.

Penelitian ini menjadi sangat mendesak karena adanya fenomena *research gap* atau kesenjangan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut tidak selalu konsisten di berbagai organisasi. Dengan melakukan studi pada PT AMA, penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi empiris yang spesifik terhadap karakteristik industri penetasan yang memiliki tekanan kerja tinggi dan ketergantungan pada ketepatan waktu (*perishable goods*). Penemuan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja di perusahaan ini akan menjadi landasan bagi manajemen untuk mengambil kebijakan yang tepat sasaran, sehingga stabilitas kualitas benih dan efisiensi distribusi dapat terjaga demi keberlanjutan bisnis di masa depan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Menurut Armansyah, (2022), kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas, sehingga bawahan dapat mengidentifikasi diri, termotivasi, merangsang kreativitas, dan bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks PT Artha Maulana Agung (AMA), penerapan kepemimpinan transformasional sangat relevan karena pimpinan di perusahaan ini perlu membangun motivasi dan komitmen karyawan dalam menjalankan proses pembenihan udang vaname dan kegiatan distribusi. Indikator kepemimpinan transformasional menurut Sulastri & Azmi, (2023) adalah sebagai berikut:

1. Pertimbangan Individual
2. Karismatik (Pengaruh Ideal)
3. Motivasi Inspiratif
4. Stimulasi Intelektual
5. Pertimbangan Individual

Komunikasi Organisasi (X2)

Menurut DeVito, (2004), komunikasi organisasi adalah proses membuat dan bertukar pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung. Dalam konteks PT Artha Maulana Agung (AMA), komunikasi organisasi memainkan peran penting dalam memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta antar departemen, memungkinkan koordinasi yang baik, penyampaian instruksi yang jelas, dan penyelesaian masalah yang cepat. Indikator komunikasi organisasi menurut Rahman & Prasetya, (2018) meliputi:

1. Komunikasi ke Bawah
2. Komunikasi ke atas
3. Komunikasi horizontal
4. Komunikasi diagonal

Keseimbangan kehidupan kerja (X3)

Menurut Faustina & Julianti (2024), *work-life balance* adalah pembagian waktu seseorang antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, yang melibatkan perilaku individu yang dapat menjadi sumber konflik dan energi bagi dirinya sendiri. Dalam konteks PT Artha Maulana Agung (AMA), mencapai *work-life balance* sangat penting bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas pembenihan udang vaname dan kegiatan distribusi secara optimal tanpa mengalami kelelahan atau stres yang berlebihan. Indikator keseimbangan kehidupan kerja menurut Fisher, (2013) meliputi:

1. Keseimbangan Waktu
2. Keseimbangan Keterlibatan
3. Keseimbangan Kepuasan
4. Ketegangan
5. Energi

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja dinilai berdasarkan pencapaian hasil kerja yang diukur dengan standar atau indikator yang telah ditetapkan oleh organisasi Robbins, (2017). Dalam konteks PT Artha Maulana Agung (AMA), definisi ini sangat relevan. Karena karyawan di PT AMA melakukan proses pembenihan dan distribusi udang vaname, kinerja mereka diukur berdasarkan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja yang baik, artinya mereka berhasil memenuhi standar kualitas dan operasional perusahaan dengan baik. Berikut ini adalah indikator untuk mengukur kinerja sesuai dengan Robbins, (2017) :

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemerdekaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas Tupai, (2016). Penelitian kausalitas bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat. Dengan kata lain, penelitian kausalitas mempertanyakan masalah sebab dan akibat Tupai, (2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Artha Maulana Agung sebanyak 80 karyawan tetap, dalam penelitian ini seluruh karyawan sebanyak 80 orang karyawan tetap akan dijadikan responden, sehingga penelitian menggunakan sampel populasi yang komprehensif. Teknik Pengambilan Sampel Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Menurut Tupai, (2016) Yang dimaksud dengan Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau kesempatan yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Menurut Sugiyono Sugiyono (2016) teknik pengambilan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Seperti yang dijelaskan pada pendahuluan, secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan Work-life balance terhadap kinerja karyawan PT Artha Maulana Agung. Berdasarkan tujuan penelitian ini, penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*), yang akan menjelaskan hubungan kausal kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT Artha Maulana Agung.

HASIL

Hasil Tes Validitas

Tabel 2. Hasil Tes Validitas Data

No	Pernyataan Item	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		Nilai r tabel	Nilai r hitung	Nilai sig	<i>alpha</i>	
Kepemimpinan Transformasional (X1)						
1	Item 1	0,160	0,865	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,160	0,895	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,160	0,874	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,160	0,904	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,160	0,905	0.000	0,05	Valid
Komunikasi Organisasi (X2)						
1	Item 1	0,160	0,813	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,160	0,805	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,160	0,847	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,160	0,847	0.000	0,05	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)						
1	Item 1	0,160	0,557	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,160	0,877	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,160	0,847	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,160	0,895	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,160	0,880	0.000	0,05	Valid

Kinerja Karyawan (Y)						
1	Item 1	0,160	0,750	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0,160	0,814	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0,160	0,869	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0,160	0,828	0.000	0,05	Valid
5	Item 5	0,160	0,718	0.020	0,05	Valid

Sumber : Penelitian yang diproses data (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2. hasil uji validitas, dapat dilihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil tes yang valid, hal ini dikarenakan perhitungan $r > r$ tabel (0,160) dan nilai signifikansi $< 0,05$ (5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dari semua item pernyataan Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Hasil Uji Keandalan

Tabel 3. Hasil Uji Keandalan

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Alfa	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,821	0,06	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X2)	0,778	0,06	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	0,783	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,661	0,06	Reliabel

Sumber : Penelitian yang diproses data (2025)

Berdasarkan hasil uji keandalan pada tabel 3. Hasil *Reliability Test* ditemukan pada instrumen variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,821, Komunikasi Organisasi (X2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,778, Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,783 dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,661. Dapat dikatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah *Reliabel* karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Ganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Ganda

Tipe		Tidak Standar	Standar
		Koefisien	Koefisien
		B	Std. Kesalahan
1	(Konstan)	19,455	0,483
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,066	0,012
	Komunikasi Organisasi (X2)	0,050	0,018
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	0,130	0,013

Sumber : Penelitian yang diproses data (2025)

Berdasarkan tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda di atas dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,445 + 0,066 X1 + 0,050 X2 + 0,130 X3$$

1. Persamaan variabel di atas dapat dijelaskan jika konstanta positif 19.445 yang berarti jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi Organisasi (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3), nilainya tetap (konstan) dan meningkat 1 unit, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 19.445. Demikian pula ketika menurun, akan berkurang sebesar 19.445.
2. Koefisien variabel Kepemimpinan Transformasional adalah 0,066 dan positif berarti jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) meningkat 1 unit secara signifikan, dan variabel lainnya (Komunikasi Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki nilai tetap atau tidak ada perubahan, maka variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,066. Demikian juga, ketika menurun, itu akan menurun sebesar 0,066.
3. Koefisien variabel Komunikasi Organisasi adalah 0,050 dan positif berarti jika variabel Komunikasi Organisasi (X2) telah meningkat 1 unit secara signifikan, dan variabel lainnya (Kepemimpinan Transformasional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki nilai tetap atau tidak ada perubahan, maka variabel Komunikasi Organisasi (X2) akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,050. Demikian juga, ketika menurun, itu akan menurun sebesar 0,050.
4. Koefisien variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah 0,130 dan positif berarti jika variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) telah meningkat 1 unit secara signifikan, dan variabel lainnya (Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi) memiliki nilai tetap atau tidak ada perubahan, dan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,130. Demikian juga, ketika menurun, itu akan menurun sebesar 0,130.

Hasil uji-t (sebagian)

Tabel 5. Hasil uji-t (Parsial)

Variabel	Signifikansi Perhitungan	Tingkat Signifikansi	t Hitung	t Tabel	Ket
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,000	0,05	5,343	1,976	Diterima
Komunikasi Organisasi (X2)	0,007	0,05	2,764	1,976	Diterima
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3)	0,000	0,05	9,674	1,976	Diterima

Sumber : Penelitian yang diproses data (2025)

Berdasarkan tabel, hasil uji-t (Parsial) dapat diperoleh. Ada pengaruh yang signifikan pada variabel kepemimpinan transformasional (X1), komunikasi organisasi (X2), keseimbangan kehidupan kerja (X3) secara individu atau sebagian pada variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil uji-t sebelumnya menunjukkan bahwa nilai hitungan-t adalah $< 0,05$ dan nilai t tabel $> t-1,976$.

Hasil Uji Koefisien Penentuan R2

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Penentuan R2

Type	R	R Square	Kotak R yang Disesuaikan	Std. Kesalahan Perkiraan
1	0.832a	0,692	0,680	0,35208

Sumber : Penelitian yang diproses data (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien penentuan pada tabel 6, dapat diperoleh nilai R^2 yang disesuaikan sebesar 0,680 atau 68%. Hasil analisis berarti bahwa kemampuan variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja) dalam penelitian ini menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 68%. Di sisi lain, 32% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel independen, salah satu contohnya adalah (lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan) yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Maulana Agung (AMA)

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji-t), ditunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi 0,000, nilainya lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Sementara itu, untuk t, nilai 5.343 diperoleh $>$ dari tabel t 1.976. Oleh karena itu, berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu mendorong perubahan positif pada individu dan organisasi melalui pendekatan yang menginspirasi, personal, dan inovatif Sabrina et al., (2025). Di PT Artha Maulana Agung (AMA), penerapan kepemimpinan transformasional telah terbukti memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Melalui berbagai indikator kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dengan bawahan, memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja Robbins & Judge, (2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Artha Maulana Agung (AMA). Secara rinci, indikator kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pertimbangan Individual Pertama yang tercermin dalam perhatian khusus pemimpin terhadap kebutuhan individu dan aspirasi bawahan, serta dukungan dalam pengembangan pribadi, membantu meningkatkan motivasi dan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi Putra & Andriani, (2023). Kedua, aspek Karismatik (*Idealized Influence*) yang ditunjukkan oleh para pemimpin sebagai sosok teladan dengan integritas dan etika yang tinggi, menumbuhkan rasa hormat dan loyalitas yang kuat dalam tim, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Selanjutnya, Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*) ditunjukkan oleh para pemimpin melalui komunikasi visi dan tujuan yang jelas dan penuh semangat, membuat karyawan lebih bersemangat dan optimis dalam menghadapi tantangan kerja sehingga meningkatkan produktivitas. Selain itu, Stimulasi Intelektual yang mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif serta mencoba pendekatan baru, menciptakan suasana kerja yang dinamis dan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan Chalimah, (2024). Terakhir, pertimbangan individu (Pertimbangan Individual) yang memberikan perhatian pribadi dan membantu pengembangan karir bawahan pada khususnya, memperkuat loyalitas dan harga diri karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang diterapkan di PT AMA secara komprehensif mampu merangsang karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal melalui pendekatan yang personalisasi, memotivasi, dan inovatif

Safria, (2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Krishna, (2025), Divo et al., (2025) dan Sabrina et al., (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional melalui motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dapat memperkuat kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, temuan PT AMA tidak hanya mendukung teori kepemimpinan transformasional, tetapi juga memperkuat aplikasi praktisnya dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja modern.

Komunikasi Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Maulana Agung (AMA)

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji-t), ditunjukkan bahwa Variabel Komunikasi Organisasi memiliki nilai signifikansi 0,000, nilainya lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Sementara itu, untuk t, nilai 2.764 diperoleh $>$ dari tabel t 1.976. Jadi berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

Komunikasi organisasi merupakan aspek krusial dalam menjalankan kegiatan perusahaan yang bertindak sebagai sarana penyampaian informasi, koordinasi, dan interaksi antar anggota organisasi Mulyadi et al., (2024). Di PT Artha Maulana Agung (AMA), efektivitas komunikasi organisasi menjadi kunci dalam mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Melalui proses komunikasi terstruktur yang melibatkan beberapa alur komunikasi, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka dan tetap terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi Robbins & Judge, (2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Artha Maulana Agung (AMA). Komunikasi organisasi yang efektif tercermin melalui berbagai indikator komunikasi yang memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) yang dilakukan oleh manajemen dalam menyampaikan informasi, instruksi, kebijakan, dan arahan secara jelas dan sistematis, membantu karyawan memahami tugas dan tujuan organisasi sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terarah dan efisien. Kedua, komunikasi ke atas (*Upward Communication*) sebagai aliran informasi dari bawahan ke atasan, melalui laporan, umpan balik, dan saran, memungkinkan manajemen untuk mendapatkan gambaran nyata tentang kondisi kerja dan tantangan di lapangan, sehingga pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja menjadi lebih tepat sasaran Hujan, (2024). Selain itu, komunikasi horizontal antar rekan kerja atau antar unit kerja yang setara memainkan peran penting dalam memfasilitasi koordinasi tugas, pertukaran informasi, dan pemecahan masalah bersama, yang secara langsung mendukung terciptanya kerja tim yang harmonis dan produktif Clappitt, (2016). Akhirnya, komunikasi diagonal yang terjadi antara berbagai fungsi dan tingkat dalam organisasi memungkinkan percepatan aliran informasi dan koordinasi lintas fungsi, sehingga meningkatkan fleksibilitas dan responsivitas organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Dengan demikian, komunikasi organisasi yang efektif di PT AMA secara komprehensif memperkuat arus informasi, memfasilitasi koordinasi, dan meningkatkan keterlibatan karyawan, yang mengarah pada peningkatan kinerja yang signifikan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Lestari et al., (2024), Soegiarto, (2024), Wicaksono, (2024) dan Yusuf dkk., (2024) menekankan bahwa komunikasi organisasi yang efektif memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain juga menemukan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja dapat meningkatkan koordinasi, komitmen, dan produktivitas secara keseluruhan dalam organisasi. Dengan demikian, hasil penerapan komunikasi efektif di PT AMA tidak hanya mendukung teori komunikasi organisasi, tetapi juga membuktikan penerapannya dalam meningkatkan kinerja karyawan secara nyata di lingkungan kerja modern.

***Work Life Balance* Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Maulana Agung (AMA)**

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji-t), menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Sementara itu, untuk t, diperoleh nilai 9,674 > dari tabel t 1,976. Sehingga berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Employee Performance*. Jadi dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep penting yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan waktu, energi, dan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Hermanto et al., (2024). Di era modern ini, manajemen *work-life balance* menjadi kunci untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan di berbagai organisasi, termasuk PT Artha Maulana Agung (AMA). Keseimbangan yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal tanpa mengorbankan kualitas hidup pribadi mereka, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi - Stuart O'Neill & Stuart O'Neill (2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Artha Maulana Agung (AMA). Studi ini mengungkapkan bahwa berbagai indikator keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pertama, keseimbangan waktu (*Time Balance*) yang mencerminkan alokasi waktu yang memadai antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan seperti keluarga dan waktu luang memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan kedua aspek kehidupan tanpa mengorbankan salah satu pihak. Kedua, keseimbangan keterlibatan (*Balance of Engagement*) yang menilai tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen karyawan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu mereka fokus dan berpartisipasi dalam serangkaian peran yang seimbang, yang mengurangi kelelahan dan meningkatkan kualitas kerja. Ketiga, keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*) yang meliputi kepuasan terhadap peran dan kegiatan yang dilakukan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi pada kesejahteraan karyawan sehingga mereka lebih produktif dan antusias dalam bekerja. Keempat, tegangan (*Strains*) tingkat stres yang rendah atau terkontrol akibat konflik antara kebutuhan pekerjaan dan pribadi menunjukkan keseimbangan yang baik dan mengurangi hambatan dalam mencapai kinerja yang optimal. Terakhir, energi sebagai sumber daya fisik dan mental yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan untuk menjaga konsistensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas kerja. Dengan demikian, manajemen *Work Life Balance* di PT AMA terbukti mampu menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan yang holistik dan seimbang Barage & Sudarusman, (2022).

Temuan penelitian ini mendukung berbagai penelitian Sigit et al., (2024), Jalil et al., (2024), Grace et al., (2024), (Pardiman & Wahyuningtyas, 2024) dan (Fitriani, 2021) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Sabrina

et al., (2025) menemukan bahwa semua dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam keseimbangan kehidupan kerja dapat mengurangi stres, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dengan demikian, hasil penelitian di PT AMA tidak hanya memperkuat teori *Work Life Balance*, tetapi juga bukti empiris pentingnya mengelola kebijakan work-life balance yang mendukung karyawan untuk berkontribusi maksimal dalam lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial antara variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja, terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan PT Artha Maulana Agung (AMA). Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan interpretasi yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional Memiliki Pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai signifikansi 0,000 bahwa nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Adapun t, nilai 5,343 > dari tabel t 1,976, hipotesis diterima.
2. Komunikasi organisasi memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Adapun t, nilai 2.764 > dari tabel t 1.976, hipotesis diterima.
3. Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai signifikansi 0,000 bahwa nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Sementara itu, untuk perhitungan T, nilai 9,674 > dari T pada tabel 1,976.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan interpretasi yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian Lebih Lanjut
Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau motivasi kerja, serta menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif yang lebih mendalam dengan model analisis struktural untuk mengkaji hubungan simultan dan faktor dinamis dalam PT AMA.
2. PT Artha Maulana Agung (PT AMA)
Manajemen PT AMA harus terus memperkuat kepemimpinan transformasional melalui pelatihan berkelanjutan, mengoptimalkan sistem komunikasi internal dengan teknologi dan budaya terbuka, serta menerapkan kebijakan work-life balance seperti fleksibilitas waktu, fasilitas rekreasi, dan layanan konseling untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, R., Munap, R., Nor, SM, Mohamed Zakir, NF, Jufri, N. N., & Abdul Kadir, MN (2023). Studi Kasus Organisasi Layanan di Malaysia: Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan, Komitmen Kerja & Gaya Kepemimpinan tentang Kepuasan Kerja Selama Kerja Jarak Jauh. *Jurnal Internasional Lanjutan Bisnis, Kewirausahaan dan UKM*, 5(15), 31–40. <https://doi.org/10.35631/aijbes.515004>
- ADİL, B., & VAPUR, M. (2023). Efek Transformational Leadership Practices Organizations di Antara Family-Work Conflict, Work Family Conflict dan Kinerja Pekerjaan. *Jurnal Internasional Ekonomi dan Bisnis Manajemen*, 19(4), 805–821. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.1288234>
- Anggraeni Lubis, N., Absah, Y., & Harahap, RH (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work-Life, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kota Medan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Penelitian dan Tinjauan Internasional*, 10(6), 93–111. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230613>
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Kemakmuran (SGS) Luwu. *Jessica*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Asari, AF (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Pergantian (Studi Karya Generasi Milenial di Yogyakarta). *Jurnal Bisnis*, 3(1), 81–96.
- Berger, N., & Fisher, P. (2013). Tenaga kerja yang berpendidikan tinggi adalah kunci kemakmuran negara. *Institut Kebijakan Ekonomi*, 22(1), 1-14.
- Burns, A. (2005). Action research: An evolving paradigm?. *Language teaching*, 38(2), 57-74.
- Clampitt, PG (2016). *Berkomunikasi untuk Efektivitas Manajerial: Tantangan | Strategi | Solusi*. Publikasi Bijak.
- Chalimah. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Pada Cv. Trimitra Setia *Jurnal Akuntansi dan Manajemen...*, xxx, 1–9. <https://journals.unikal.ac.id/index.php/jams/article/view/87%0Ahttps://journals.unikal.ac.id/index.php/jams/article/download/87/48>
- DeVito. (2004). *Buku Komunikasi Interpersonal*. Pendidikan Pearson.
- Dinda Permatasari, Dewi Andriani, & Vera Firdaus. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kompetensi Karyawan dengan Kinerja sebagai Variabel Intervensi. *El-Mal: Jurnal Studi Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(6), 3076–3092. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i6.2069>
- Faustina, N. G., & Julianti, E. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 643-648.
- Fitriani, AM (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1(03), 27–32. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v1i03.69>

- George, P., & Sreedharan, NV (2023). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Serbia* 18, 18(2), 253–273. <https://doi.org/10.5937/sjm18-34305>
- Grace, G., Subiyanto, D., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transasional, Komunikasi Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Kinerja Karyawan. *Jurnal ADPERTISI Metaverse*, 3(2), 1–11. <https://doi.org/10.62728/jma.v3i2.556>
- Hargyatni, T., Kusumajaya, RA, & Purwanti, Y. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(1), 83–92. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v2i1.152>
- Hayati, FA, Sularmi, L., Veritia, V., & Rahmadini, S. (2024). Pengaruh Digitalisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Operasional di Pt Bank Capital Indonesia. *JURNAL REFLEKSI ILMIAH : Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 480–488. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i2.844>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). Peran mediasi kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewarganegaraan organisasi. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Jalil, IA, Pradiman, & Rachmadi, K. R. (2024). Studi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, keseimbangan kehidupan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di industri makanan & minuman di Kota Malang (Studi tentang karyawan F&B Sudimoro di Kota Malang). *E-JRM: Jurnal Elektronik Penelitian Manajemen*, 13(01), 4454–4463.
- Kaholokula, J. K. A., Oetzel, J. G., Sinclair, K. A., & Tupai-Fiestone, R. (2024). Improving health through community engagement: Research & practice. *Health behavior: Theory, research, and practice*.
- Lestari, DE, Aryoko, Y. P., & Bagis, F. (2024). Peran keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(01), 71–85.
- Lestari, Y., Marwanto, I. H., & Rahayu, B. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervensi. *At-Administra: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 160–165. <https://doi.org/10.31602/piuk.v0i0.15528>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Maulana, H., Pardiman, P., & Wahyuningtyas, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Bento Group Indonesia Area Malang). *Jurnal Ekonomi, E-JRM: Jurnal Elektronik Penelitian Manajemen*, 13(01)(01), 2949–2505.
- Muhammad Faqih Rachman, F., Yusnar Kharismasyah, A., Widhiandono, H., & Purwidiyanti, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK Purwokerto. *El-Mal: Jurnal Studi Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(12), 4641–4658. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i12.4578>

- Mulyadi, M., Dewi, N. M. R. C., Adi, I. N. R., & Saputri, L. G. E. A. (2024). Kepemimpinan Transformasional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Kanmo Group. *Jurnal Berejab*, 4(4), 925–936. <https://doi.org/10.47353/bj.v4i4.376>
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama di Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 353. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41589>
- Nugraha, BW (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kelebihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi dalam Karyawan Perbankan. *Kabillah: Jurnal Sosial Komunitas*, 9(14), 1–20. <https://ejournal.iainata.ac.id/index.php/kabillah/article/view/324%0Ahttps://ejournal.iainata.ac.id/index.php/kabillah/article/download/324/316>
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Komunikasi Organisasi dan Kinerja Karyawan. *JURNAL SIBATIK: Jurnal Ilmiah Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Palendeng, O., Mundung, B., & Pontoh, J. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 1-13.
- Pratiwi, WA, Amin, SC, & Adriani, ZD (2023). Tec Empresarial Meningkatkan Kinerja Organisasi melalui Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Mediasi. *TecEmpresarial*, 526–542. https://revistas.tec-ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/201
- Putra, F. W., & Andriani, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja pada keterlibatan kata karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi Islam*, 1(1), 207–220. <https://doi.org/10.35384/jamie.v1i1.433>
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1).
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 15–20. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.277>
- Robbins. (2017). *Manajemen (edisi ke-11)*. Pendidikan Pearson. Sungai Saddle Atas, New Jersey, Amerika Serikat.
- Sabrina, H., Trihudyatmanto, M., & Purwanto, H. (2025a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervensi (Studi Kasus Karyawan PT. Tunas Madukara Indah, Kabupaten Wonosobo). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 1–21. <https://doi.org/10.32699/magna.v4i1.8972>
- Sabrina, H., Trihudyatmanto, M., & Purwanto, H. (2025b). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervensi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 1–21. <https://doi.org/10.32699/magna.v4i1.8972>

- Safria, D. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan dalam Membentuk Kinerja pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 8(2), 53. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i2.269>
- Saluy, A. B., Armansyah, S. A. N. D. H. I., Djamil, M. A. S. H. Y. U. D. Z. U. L. H. A. K., Mulyana, B. A. M. B. A. N. G., Pramudena, S. M., Rinda, R. T., & Endri, E. N. D. R. I. (2022). Motivasi memoderasi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pekerjaan. *Transaksi WSEAS tentang Lingkungan dan Pembangunan*, 18, 662-670.
- Sanusi, T., Nujum, S., & Ramlawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pondok Pesantren Nahdlatul Ulum Maros. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 289–301.
- Sigit Wicaksono, A., Hendri, M. I., Daud, I., & Rosnani, T. (2024). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Unit*, 12(4), 1219–1226. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2728>
- Soegiarto, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi tentang Perusahaan Teknologi di Indonesia. *Jurnal Internasional Bisnis, Hukum dan Pendidikan*, 5(1), 510–521.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabet, 2016.
- Sulastrri, T., & Azmi, SW (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Digitalisasi Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–6.
- Syarif, A., & Riza, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. *Jurnal Humaniora dan Pendidikan*, 2(1), 33–41. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v2i1.1664>
- Tanjung, R. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DHARMA PACIFIC ENGINEERING. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Tanjung Pinang*, 6(1), 69–80.
- Wicaksono, DH (2024). Pengaruh komunikasi organisasi, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 06(04), 920–927.
- Wijonarko, B. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI POLITEKNIK TRANSPORTASI DARAT BALI. *Jurnal Keperawatan*, 14, 387–400.
- Yanti, M. S., Akhmad, I., & Setianingsih, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau, R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keamanan Kerja, dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AJSPM Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mandiri EMBA*, 4(1), 634–651.
- Yusuf, M., Wanasida, Albert S., & Meilani, Y. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA AWAK PESAWAT DI PT XYZ. *Sistem Jurnal Terbuka*, 19(1978), 3615–3626.