



Pengaruh *Work Life Balance* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT China Comservice Indonesia Di Jakarta Pusat

Daniel Rian Tricahyo

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Ibnu Sina

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

danielrian.tc@gmail.com, ibnu.sina@unpam.ac.id

Abstrak This study aims to determine the effect of Work Life Balance and Leadership Style on Employee Performance at PT. China Comservice Indonesia in Jakarta both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method with an associative approach. The population and sample size consisted of 53 employees who are employees of PT. China Comservice Indonesia in Jakarta. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. And it was found that Work Life Balance has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.516 + 0.715X_1$. The hypothesis test yielded a t-value of $(3.820 > 2.00856)$. Therefore, H_0 is rejected and H_1 is accepted. Leadership Style has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 17.812 + 0.617X_2$. The hypothesis test yielded a t-value of $(7.350 > 2.00856)$, thus H_0 is rejected and H_2 is accepted. Work Life Balance and Leadership Style simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.077 + 0.366X_1 + 0.677X_2$. The hypothesis test yielded a calculated F-value > table F-value $(32.458 > 3.18)$ followed by a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, H_0 is rejected and H_3 is accepted. From the above results, the recommendations are to reorganize job desk assignments and work-load, leaders need to be more open to receiving criticism, and to improve the quality of training effectively to enhance employee performance at PT. CCSI in Jakarta

Keywords: Work Life Balance, Leadership Style, Employee Performance.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. China Comservice Indonesia di Jakarta secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 53 karyawan yang merupakan karyawan PT. China Comservice Indonesia di Jakarta. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dan didapati hasil Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,516 + 0,715X_1$, Uji hipotesis diperoleh nilai thitung sebesar $(3,820 > 2,00856)$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,812 + 0,617X_2$, Uji hipotesis di peroleh nilai thitung $(7,350 > 2,00856)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,077 + 0,366X_1 + 0,677X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai oleh fhitung > ftabel $(32,458 > 3,18)$ diikuti dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil diatas maka untuk saran yaitu mengatur ulang pemberian jobdesk dan beban kerja, pemimpin perlu lebih terbuka dalam menerima kritik, dan peningkatan kualitas pelatihan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. China Comservice Indonesia di Jakarta Pusat

Kata Kunci: Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia harus disusun dengan strategi yang selaras dengan tujuan organisasi dan dijalankan secara konsisten agar hasil kerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Salah satu aspek yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*Work life balance*). Menurut Lockwood dalam Wardani dkk. (2021:7) "*work life balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama." Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan dapat memberikan pengaruh besar terhadap karyawan dengan mengurangi rasa jenuh terhadap pekerjaan atau beban kerja yang diberikan sehingga tidak menimbulkan perasaan stres dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Menurut Greenhaus dalam Pertiwi dkk. (2019) menyatakan "Keseimbangan kehidupan dan kerja merupakan sejauh mana individu secara seimbang dapat terlibat dan merasa puas dengan peran di dalam kehidupan pekerjaan ataupun di luar pekerjaannya." Perusahaan saat ini mulai memperhatikan hal ini dengan berbagai program yang mendukung terciptanya keseimbangan tersebut. Karyawan tidak hanya menghadapi tantangan di lingkungan kerja, tetapi juga dalam kehidupan di luar pekerjaan seperti menempuh pendidikan atau menjalankan bisnis pribadi, sehingga menjaga *work life balance* adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan

Tabel 1. 1
Pra Survey *Work life balance* PT. CCSI di Jakarta Pusat Tahun 2025

NO	Pertanyaan	Jumlah Responden	Setuju	Dalam (%)	Tidak Setuju	Dalam (%)
1	Saya mudah mengatur waktu untuk kehidupan pribadi?	33	12	36,4	21	63,6
2	Meskipun terdapat konflik pribadi saya tetap bekerja secara profesional	33	17	51,5	16	48,5
3	Saya memiliki waktu untuk melakukan aktivitas pribadi	33	14	42,4	19	57,6

Sumber: Hasil Pra Survey PT. China Comservice Indonesia di Jakarta Pusat

Berdasarkan hasil pra survey diatas diketahui bahwa karyawan kesulitan dalam mengatur waktu untuk kehidupan pribadi yang ditunjukkan dengan persentase jawaban tidak setuju sebesar 63,6% dan 36,4% menjawab setuju. Kemudian sebesar 51,5% menjawab setuju bahwa karyawan tetap bekerja profesional meskipun ada konflik pribadi. Dan sebesar 57,6% menyatakan tidak memiliki waktu untuk melakukan aktivitas pribadi dan terbebani dengan pekerjaan yang diberikan dan sebanyak 42,4% menjawab setuju. Dengan demikian diketahui bahwa fenomena yang timbul akibat *work life balance* di PT. China Comservice Indonesia di Jakarta Pusat adalah kesulitan mengatur waktu untuk kehidupan pribadi dan dan tidak memiliki waktu untuk melakukan aktivitas pribadi.

Tabel 1. 2
Pra Survey Gaya Kepemimpinan PT. CCSI di Jakarta Pusat Tahun 2025

NO	PERTANYAAN	JUMLAH RESPONDEN	IYA		TIDAK	
			TOTAL	DALAM %	TOTAL	DALAM %
1	Pemimpin saya selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	33	10	30,3	23	69,7
2	Pemimpin saya mampu memotivasi bawahan untuk menyelesaikan tugasnya	33	13	39,4	20	60,6
3	Pemimpin saya mampu membangun komunikasi yang baik dengan bawahan	33	17	51,5	16	48,5
4	Pemimpin saya mampu mengajak bawahannya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.	33	19	57,6	14	42,4

Sumber: Hasil Pra Survey PT. China Comservice Indonesia di Jakarta Pusat

Hasil pra survey diatas dapat diketahui bahwa pimpinan tidak pernah melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan yang dibuktikan dengan 69,7% karyawan menjawab tidak. Kemudian sebesar 60,6% karyawan menjawab tidak pada pertanyaan Pemimpin saya mampu memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dengan hasil diatas terdapat dua fenomena pada variabel gaya kepemimpinan di PT. China Comservice Indonesia di Jakarta Pusat yaitu tidak adanya pelibatan bawahan dalam pengambilan keputusan dan pimpinan yang tidak mampu memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan PT. CCSI di Jakarta Pusat

No	Key Performance Indicator (KPI)	Target (100%)	2022 (100%)	2023 (100%)	2024 (100%)
1	Kualitas Kerja	100%	87%	86%	83%
2	Kuantitas Kerja	100%	90%	89%	90%
3	Pengetahuan Kerja	100%	86%	84%	78%
4	Pelaksanaan Tugas	100%	83%	85%	80%
5	Tanggung Jawab	100%	92%	87%	76%
Rata-rata		100%	88%	86%	81%

Sumber: Data Key Performance Indicator PT. China Comservice Indonesia di Jakarta Pusat

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024. Dimana rata-rata kinerja pada tahun 2022 berada pada 88% kemudian turun menjadi 86% pada tahun 2023. Dan kembali terjadi penurunan pada tahun 2024 dengan persentase sebesar 81%. Penurunan terjadi pada indikator kualitas kerja dari tahun 2023 sebesar 87%. Kemudian turun sebesar 86%. Lalu kembali menurun sebesar 83%. Pengetahuan kerja juga

mengalami penurunan sejak tahun 2022 sebesar 86%. Pada tahun 2023 sebesar 84%. Dan pada tahun 2024 sebesar 78%. Dan indikator tanggung jawab kerja yang ditunjukkan dengan penilaian pada tahun 2022 sebesar 92% menurun pada tahun 2023 sebesar 87%. Dan kembali menurun pada tahun 2024 sebesar 76%. Dengan melihat data *Key Performance Indicator* ini diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan di PT. China Comservice Indonesia di Jakarta Pusat yang diduga terjadi karena faktor *work life balance* dan gaya kepemimpinan

KAJIAN TEORI

Work life balance

Singh dan Khanna dalam Rondonuwu, F. A. Dkk (2018) menyatakan "*work life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain." Menurut Lockwood dalam Wardani dkk., (2021: 7) "*work life balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama." Sedangkan menurut Delecta dalam Hafid (2017) "*Work life balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan."

Gaya Kepemimpinan

Menurut Edi Sutrisno (2016:213), "Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan." Pendapat lain dikemukakan oleh Kartono dalam Rahim, W. & Irawati, L. (2023) "gaya kepemimpinan adalah hakikat, kebiasaan, perangai, watak, dan keperibadian yang membedakan seseorang pemimpin dalam behubungan dengan orang lain." Selain itu, Prasetyo dalam Sunarto, A., & Rapiki, A. (2022) berpendapat "gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2020:18) mengemukakan "kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi." Sedangkan menurut Sutrisno (2020:151) berpendapat "kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja."

METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:8) "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Work Life Balance

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,695	0,2706	Valid
2	0,652	0,2706	Valid
3	0,562	0,2706	Valid
4	0,716	0,2706	Valid
5	0,721	0,2706	Valid
6	0,760	0,2706	Valid
7	0,667	0,2706	Valid
8	0,597	0,2706	Valid
9	0,626	0,2706	Valid
10	0,633	0,2706	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian pernyataan variabel *work life balance* menggunakan aplikasi SPSS versi 23 data diatas dinyatakan valid karena Rhitung > Rtabel dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dimana nilai tertinggi berada pada pernyataan ke lima sebesar 0,721. Dan nilai validasi terendah berada pada pernyataan ke tiga sebesar 0,562

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,909	0,2706	Valid
2	0,889	0,2706	Valid
3	0,806	0,2706	Valid
4	0,899	0,2706	Valid
5	0,906	0,2706	Valid
6	0,901	0,2706	Valid
7	0,754	0,2706	Valid
8	0,844	0,2706	Valid
9	0,856	0,2706	Valid
10	0,880	0,2706	Valid

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.11 dapat diketahui bahwa Rhitung > Rtabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan gaya kepemimpinan dinyatakan valid. Dengan nilai validitas terbesar berada pada pernyataan ke satu sebesar 0,909. Dan nilai validitas terkecil berada pada pernyataan ke tujuh dengan nilai 0,754

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,924	0,2706	Valid
2	0,887	0,2706	Valid
3	0,944	0,2706	Valid
4	0,920	0,2706	Valid
5	0,847	0,2706	Valid
6	0,891	0,2706	Valid
7	0,940	0,2706	Valid
8	0,935	0,2706	Valid
9	0,910	0,2706	Valid
10	0,929	0,2706	Valid

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Data tabel 4.12 diatas menggambarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan telah valid, dimana Rhitung > Rtabel dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Dan nilai validitas tertingi

berada pada pernyataan ke tujuh sebesar 0,940. Serta nilai terendah berada pada pernyataan ke lima sebesar 0,847

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,844	10

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan hasil output SPSS yang terlampir pada tabel diatas diketahui bahwa pernyataan variabel work life balance dinyatakan reliabel karena nilai chronbach alpha nya sebesar 0,844 > 0,600. Maka data dianggap reliabel dan dapat dilanjutkan pada tahap uji berikutnya

Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,962	10

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai chronbach alpha variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,962 > 0,600. Yang artinya pernyataan variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel atau dapat dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya

Tabel 4. 15
Hasil uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,977	10

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.15 diatas diketahui bahwa nilai chronbach alpha dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,977 atau lebih besar dari 0,600. Sehingga data dapat dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:161) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal propability plot atau melihat nilai Kolmogorov smirnov yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal

Tabel 4. 16
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,30463028
Most Extreme Differences	Absolute	0,092
	Positive	0,087
	Negative	-0,092
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa distribusi data pada penelitian ini normal, hal ini dapat dilihat dari nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Yang menyatakan data terdistribusi normal dan dapat dilakukan pengujian berikutnya

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 17
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,077	5,778		1,052	0,298		
	Work_Life_Balance	0,366	0,152	0,242	2,410	0,020	0,866	1,155
	Gaya_Kepemimpinan	0,541	0,086	0,629	6,273	0,000	0,866	1,155

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Otput SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diketahui bahwa nilai tolerance sebesar $0,866 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) sebesar $1,155 < 10$. Maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dan penelitian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2021:110) berpendapat bahwa “Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”.

Tabel 4. 19
Hasil uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,752 ^a	0,565	0,547	5,410	2,057

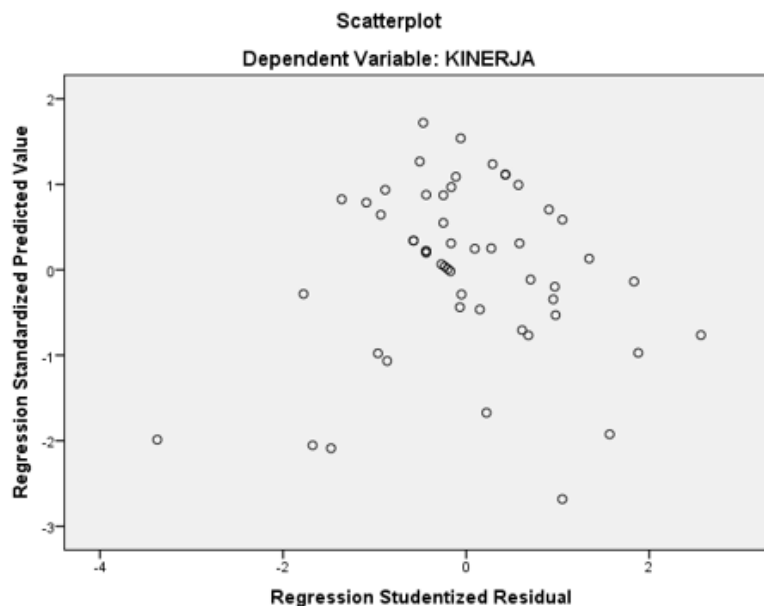
a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Work_Life_Balance

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.19 diatas diketahui nilai durbin-watson berada pada angka 2,057 dan dapat diinterpretasikan berdasarkan pedoman berada pada rentang 1,550 – 2,459 yang artinya tidak terdapat autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Gambar 4. 4
Grafik Scatter-Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, dapat diasumsikan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, atau titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau data dapat dikatakan sebagai homoskedastisitas karena tidak ada pola tertentu dalam penyebaran residual

Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”. Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda

Tabel 4. 22
Analisis Regresi Berganda Variabel *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. CCSI di Jakarta Pusat

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,077	5,778		1,052	0,298		
Work_Life_Balance	0,366	0,152	0,242	2,410	0,020	0,866	1,155
Gaya Kepemimpinan	0,541	0,086	0,629	6,273	0,000	0,866	1,155

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui persamaan *Work Life Balance* diperoleh nilai B1 variabel sebesar 0,366 sedangkan nilai B2 yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 0,541 dengan nilai konstanta (a) adalah 6,077. Sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda : $Y = 6,077 + 0,366X_1 + 0,541X_2$. Maka dapat diinterpretasikan jika koefisien regresi untuk *Work Life Balance* terjadi peningkatan 1 unit maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.366 unit dan berpengaruh positif, dengan asumsi faktor lain tetap. Kemudian, jika terjadi peningkatan 1 unit pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.541 unit secara positif, dengan asumsi faktor lain tetap

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 26
Uji Koefisien Korelasi Pearson Secara Simultan Variabel *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. CCSI di Jakarta Pusat

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,752 ^a	0,565	0,547	5,410	0,565	32,458	2	50	0,000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Work_Life_Balance

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan data tabel 4.26 dapat dilihat nilai signifikansi *F Change* variabel *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga kedua variabel independen tersebut memiliki korelasi dengan variabel dependen Kinerja Karyawan. Hasil diatas dapat diinterpretasikan lebih lanjut bahwa variabel *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,752 berada pada rentang 0,600-0,799 yang berarti korelasi yang dimiliki “Kuat”.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 29
Analisis Koefisien Determinasi Variabel *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. CCSI di Jakarta Pusat

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,752 ^a	0,565	0,547	5,410

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Work_Life_Balance

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Merujuk pada data tabel 4.29 diketahui bahwa nilai R Square variabel *Work Life Balance* dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 0,565 atau 56,5%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-56,5\%) = 43,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 30
Uji T Parsial Variabel *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT. CCSI di Jakarta Pusat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,516	7,525		1,663	0,102
	Work_Life_Balance	0,715	0,187	0,472	3,820	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,820 > 2,00856)$ kemudian nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT. China Comservice Indonesia di Jakarta. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima

Tabel 4. 31
Uji T Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. CCSI di Jakarta Pusat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,812	3,252		5,478	0,000
	Gaya_Kepemimpinan	0,617	0,084	0,717	7,350	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.31 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,350 > 2,00856)$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. China Comservice Indonesia di Jakarta. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima

Tabel 4. 32
Uji F Simultan Variabel *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. CCSI di Jakarta Pusat

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1899,748	2	949,874	32,458	0,000 ^b
	Residual	1463,233	50	29,265		
	Total	3362,981	52			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan, Work_Life_Balance

Sumber: Output SPSS versi 23 Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.32 diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $(32,458 > 3,18)$ diikuti dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan variabel *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil yang didapatkan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. China Comservice Indonesia di Jakarta. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji *Thitung* sebesar $(3,820 > 2,00856)$ kemudian nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 22,3% dan sisanya sebesar $(100 - 22,3\%) = 77,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Lalu koefisien korelasi antara *Work Life Balance* dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,472. Sehingga dapat diinterpretasikan berada pada interval $(0,400 - 0,599)$ artinya terdapat hubungan yang “**Sedang**”. Maka dapat disimpulkan, H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. China Comservice Indonesia berdasarkan hasil pengujian *Thitung* $(7,350 > 2,00856)$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Koefisien determinasi sebesar 0,514 atau dengan persentase 51,4%. Maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,4% dan sisanya sebesar $(100 - 51,4\%) = 48,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,717. Sehingga dapat diinterpretasikan berada pada rentang interval $(0,600 - 0,799)$ artinya terdapat hubungan yang “**Kuat**”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Secara simultan/bersama-sama Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. China Comservice Indonesia yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(32,458 > 3,18)$ diikuti dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil uji koefisien korelasi pearson correlation sebesar 0,752 berada pada rentang $0,600 - 0,799$ yang berarti korelasi yang dimiliki “**Kuat**”. Dan hasil koefisien determinasi variabel *Work Life Balance* dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 0,565 atau 56,5%. Sedangkan sisanya sebesar $(100 - 56,5\%) = 43,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Barnawi & Arifin, M. (2021). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Hardani, Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). *The Case for Work life balance: Closing the Gap Between Policy and. Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Cetakan kedua puluh.
- Larasati, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Salam, B. (2020). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sembiring, T. B., Irmawati, dkk. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori Dan Praktik)*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif. (Edisi Ke-5)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suherman, W. (2018). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work life balance para pekerja buruh*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wijayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Jurnal:

- Febri & Sina, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Jakarta Utara. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation Vol. 2, No. 1*, Januari 2024 Halaman: 1134-1145. ISSN 2985-4768.
- Haditama, W., dkk. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Wahyu Artha Technic. *Journal of Islamic Economics and Finance Volume 2 No 3 Agustus 2024* e-ISSN : 3021-744X; p-ISSN: 3021-7458, Hal 240-258.
- Hafid, M. (2017). Pagaruh *Work life balance* terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *XIV(3)*, 52–61.
- Muharram, B. R., & Cay, S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 132–141. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>.

- Pertiwi, L. D., Istiqomah, E., Zwagery, V., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., Mangkurat, U. L., Ahmad, J., & Km, Y. (2019). Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pelindo Iii (Persero) Cabang Banjarmasin the Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement of the Employee At Pt Pelindo Iii (Persero) Branch Banjarmasin. 2, 94–98.
- Rahim, W., & Irawati, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Centrepark Citra Corpora Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi*, Volume 3, Nomor 4.
- Ramadhan, R., & Winata, H. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kerja Hidup (Work Life Balance) dan Kelelahan (Burnout) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Toko Indomaret Area Karang Tengah, Kota Tangerang). *Journal SOCIORA Vol. 2, No. 1*, Januari 2025, Hal. 26-37.
- Rondonuwu, F. A., dkk. (2018). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 7. NO. 2, 2018 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X)
- Satriani, I. D., & Sutarto, B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Rorindo Anugerah. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi* Vol.1, No.5 November 2024 e-ISSN: 3046-7144; p-ISSN: 3046-7411, Hal 179-189.
- Sularmi, L., Septiani, F., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kanmogroup di Jakarta (Studi kasus Divisi Fashion Kids Justice). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(1), 81–91. <https://doi.org/10.32493/drj.v5i1.17901>
- Sunarto, A., & Rapiki, A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Kinerja Karyawan Pada PT. Shad Global Indonesia Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)* Vol. 2, No. 1/ Maret 2022 Hal 101 – 113. ISSN: :2775-6076.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan *Work life balance* pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>