

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Satwa Sehat

Elisabeth Eva Wijaya¹, Ana Ramadhayanti², Dadan Hidayat³
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

*Email : 64220808@bsi.ac.id, ana.rdx@bsi.ac.id, dadan.dhq@bsi.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 04-09-2026
Disetujui 19-09-2026
Diterbitkan 21-09-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and work-life balance on employee performance at PT Mitra Satwa Sehat. The study is grounded in the importance of human resource management in supporting productivity, effectiveness, and the achievement of organizational goals—specifically through appropriate leadership and the establishment of a balance between work demands and employees' personal lives. A quantitative approach utilizing a survey method was employed. Data were collected by distributing questionnaires to all employees of PT Mitra Satwa Sehat, who served as respondents under a saturated sampling technique. Data analysis involved instrument testing, assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (both partial and simultaneous). The results indicate that leadership style has a positive and significant partial effect on employee performance. Work-life balance also has a positive and significant partial effect on employee performance. Simultaneously, leadership style and work-life balance exert a positive and significant influence on employee performance. The findings reveal that work-life balance makes a more dominant contribution to explaining employee performance than leadership style when both variables are analyzed together. This suggests that the company's ability to foster alignment between work and personal life is a crucial aspect of supporting optimal performance. This study is expected to contribute to the field of human resource management and serve as a reference for the company in formulating more effective leadership and work-life balance policies to sustainably enhance employee performance. Consequently, implementing effective leadership and work policies that support employee well-being can serve as a managerial strategy to build a productive, adaptive, and sustainable work environment that aligns with organizational needs.

Keywords: Leadership Style, Work-Life Balance, Employee Performance, Human Resource Management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Satwa Sehat. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung produktivitas, efektivitas, dan pencapaian tujuan organisasi, khususnya melalui penerapan kepemimpinan yang tepat serta terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Mitra Satwa Sehat sebagai responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan melalui pengujian instrumen, uji asumsi, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam menjelaskan kinerja karyawan dibandingkan gaya kepemimpinan ketika kedua variabel dianalisis secara bersama-sama. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan perusahaan dalam menciptakan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja yang optimal. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan kepemimpinan dan pengelolaan keseimbangan kerja yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan yang efektif dan kebijakan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat menjadi strategi manajerial untuk membangun lingkungan kerja produktif, adaptif, dan berkelanjutan serta selaras dengan kebutuhan organisasi.

Katakunci: Gaya Kepemimpinan, Keseimbangan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Wijaya, E. E., Ramadhayanti, A. ., & Hidayat, D. . (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Satwa Sehat. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(5), 10805-10817. <https://doi.org/10.63822/67vvvv45>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor strategis dalam keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja mencerminkan hasil kerja berdasarkan standar kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan, sehingga perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhinya.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja melalui kemampuan pemimpin dalam mengatur, memotivasi, dan mengelola sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan keterlibatan, dan memperkuat komitmen karyawan (Wijaya et al., 2026).

Selain kepemimpinan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan cenderung mengalami stres lebih rendah, kepuasan kerja lebih tinggi, dan kinerja yang lebih optimal (Nugraha, 2024).

PT Mitra Satwa Sehat merupakan perusahaan distributor perlengkapan hewan yang menghadapi persaingan industri yang semakin meningkat. Kondisi tersebut menuntut perusahaan tidak hanya memperhatikan kualitas produk, tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi bagian penting dalam menjaga kualitas layanan dan operasional perusahaan.

Perusahaan telah menerapkan penilaian kinerja melalui pemberian penghargaan berdasarkan pencapaian, seperti bonus kinerja dan bonus penjualan. Namun, tingginya beban kerja dan tuntutan pencapaian target menjadi tantangan dalam menjaga konsistensi produktivitas. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, komunikasi, dukungan, dan motivasi kepada karyawan.

Keseimbangan kerja juga menjadi perhatian karena tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan stres dan berpotensi menurunkan kinerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan keseimbangan kerja-kehidupan dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan produktivitas karyawan (Putri et al., 2025; Mufidah et al., 2024; Fadhli & Mahendra, 2024).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan keseimbangan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kholifah & Fadli, 2022). Namun, masih terdapat keterbatasan penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara bersamaan, khususnya pada perusahaan di bidang distribusi perlengkapan hewan seperti PT Mitra Satwa Sehat.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menggabungkan gaya kepemimpinan dan work-life balance dalam satu model untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Mitra Satwa Sehat. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif serta meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, membimbing, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Husain et al. (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi hubungan kerja, motivasi, dan partisipasi karyawan, sedangkan Pramudya et al. (2023) menekankan pentingnya kerja sama, komunikasi, dan keterlibatan karyawan. Sunaengsih et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan relasional dan

transformatif mendorong motivasi, empati, serta pencapaian potensi karyawan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan efektivitas, motivasi, dan kinerja karyawan.

Keseimbangan Kerja (*Work-Life Balance*)

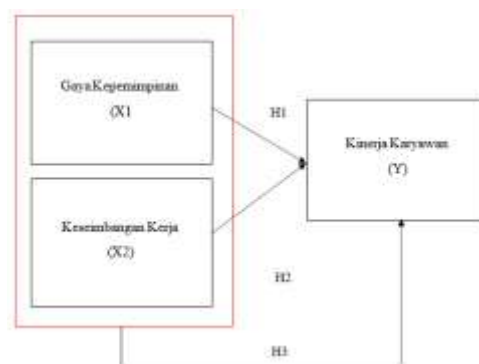
Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pengelolaan waktu, perhatian, dan keterlibatan. Anandita et al. (2025) menyatakan bahwa keseimbangan tersebut dapat mengurangi stres dan meningkatkan kinerja, sedangkan Rahmayati (2021) serta Saputra et al. (2025) menunjukkan bahwa work-life balance dapat meningkatkan kepuasan, produktivitas, loyalitas, dan kesehatan karyawan. Dengan demikian, work-life balance adalah kondisi ketika individu mampu menyelaraskan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tercipta kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab dan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Saputra & Rahmat (2024), kinerja mencerminkan pencapaian, efisiensi, dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Alkadri (2024) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan Subandrio et al. (2024) mengaitkannya dengan kemampuan, pengalaman, komitmen, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab dan tujuan perusahaan, yang tercermin dari kualitas, kuantitas, kehadiran, dan kerja sama.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir menjelaskan hubungan gaya kepemimpinan (X1) serta keseimbangan kerja (X2) serta bagaimana kedua variabel ini memengaruhi kinerja karyawan (Y). Melalui tinjauan pustaka dan studi sebelumnya, variabel bebas ini diyakini memiliki pengaruh sebagian maupun bersamaan terhadap variabel terikat. Maka dari itu, kerangka pikir yang dikembangkan pada studi ini mampu dirumuskan:



Hipotesis

Hipotesis yaitu dugaan pada rumusan masalah yang jawabannya wajib diuji dengan empiris. Hipotesis dirumuskan dari kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, yang menunjukkan adanya pengaruh variabel X1 serta X2 pada Y. Hipotesis dalam studi ini yakni:

- Ho1: Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Mitra Satwa Sehat.
- Ha1: Ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan di PT Mitra Satwa Sehat.
- Ho2: Tidak ada pengaruh keseimbangan kerja secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Mitra Satwa Sehat.
- Ha2: Ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja pada kinerja karyawan di PT Mitra Satwa Sehat.
- Ho3: Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan keseimbangan kerja secara bersama sama secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Mitra Satwa Sehat.
- Ha3: Ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan dan keseimbangan kerja secara bersama sama pada kinerja karyawan di PT Mitra Satwa Sehat.

METODE PENELITIAN

Menurut Riantoni (2021), desain penelitian merupakan rancangan yang menjadi acuan dalam memperoleh data untuk menjawab rumusan masalah secara sistematis dan sesuai tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan work-life balance terhadap kinerja karyawan PT Mitra Satwa Sehat menggunakan analisis statistik. Data yang digunakan terdiri dari data primer untuk memperoleh informasi mengenai ketiga variabel penelitian dan data sekunder sebagai pendukung teori serta analisis. Tahapan penelitian meliputi identifikasi masalah, studi pustaka, penyusunan hipotesis, penentuan variabel dan instrumen, pengumpulan serta analisis data, kemudian penarikan kesimpulan dan pemberian saran.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Mitra Satwa Sehat sebanyak 39 orang. Menurut Sugiyono dalam Mardhiyah et al. (2025), populasi merupakan wilayah umum yang memiliki karakteristik tertentu sebagai objek penelitian. Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data (Sugiyono dalam Subhaktiyasa, 2024). Karena jumlah populasi hanya 39 karyawan, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden, sehingga data yang diperoleh diharapkan dapat menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan dan work-life balance terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden sebagai berikut:

Table I Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	20	51.3	51.3	51.3
Laki Laki	19	48.7	48.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan pengujian jenis kelamin perempuan berjumlah 20 responden (51,3%) serta responden laki laki berjumlah 19 responden atau (48,7%). Kesimpulannya yakni karyawan perempuan lebih banyak dari pada karyawan laki-laki.

Table II Karakteristik Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	18	46.2	46.2	46.2
25 - 30 Tahun	13	33.3	33.3	79.5
31 - 35 Tahun	3	7.7	7.7	87.2
> 36 Tahun	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan umur responden sebagai sampel pada studi ini yaitu <25 tahun berjumlah 18 orang (46,2%), umur 26-30 tahun berjumlah 13 orang (33,3%), umur 31-35 tahun berjumlah 3 orang (7,7%), serta umur >36 tahun berjumlah 5 orang (12,8%). Sehingga umur responden umumnya < 25 tahun.

Table III Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	9	23.1	23.1	23.1
	1 - 3 Tahun	21	53.8	53.8	76.9
	4 - 6 Tahun	2	5.1	5.1	82.1
	> 6 Tahun	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan pengujian lama bekerja karyawan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu masa kerjanya < 1 tahun sebanyak 9 responden atau 23,1%, 1-3 tahun sebanyak 21 responden atau 53,8%, 4-6 tahun sebanyak 2 responden atau 5,1% dan >6 tahun sebanyak 7 responden atau 17,9%, yang berarti lama bekerja responden sebagian besar selama 1-3 tahun.

Table IV Hasil Uji Validitas (item-Total Statistics)

Rhitung > Rtabel	N of Items
Hasil Rhitung > 0,316	39

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel Item-Total Statistics, seluruh butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Keseimbangan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation antara 0,413 hingga 0,809, yang seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,316. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel yang diukur. Item X2.8 memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,809, sedangkan X2.7 memiliki nilai terendah sebesar 0,413, namun keduanya tetap memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan, Keseimbangan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas.

Table V Uji Reliabilitas (Reliability Statistics)

Cronbach's Alpha	N of Items
Hasil Cronbach's Alpha > 0,60	39

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 5, diketahui variabel Pengaruh Gaya kepemimpinan, Keseimbangan kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Alpha Cronbach masing-masing sebesar 0,862 , 0,795 dan 0,817, sesuai dengan tabel di atas. Instrumen untuk setiap variabel memenuhi persyaratan keandalan karena semua nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Karena konsistensi

internalnya yang kuat, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap kredibel. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel secara konsisten jika skor Alpha Cronbach lebih dari 0,60.

Table VI Hasil Uji T (Parsial) X1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.388	4.750		5.977	.000
Gaya Kepemimpinan	.287	.111	.392	2.590	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian bahwa $df (n-k-1) 39-2-1 = 36$. Alhasil t tabel didapatkan 36 signifikasi $5\% : 2 = 0,025$ yakni 2,028. PengujianT tabel untuk gaya kepemimpinan 2.590 dengan signifikansi 0,014. Sehingga didapatkan T hitung > T tabel ($2.590 > 2,028$). Alhasil, H01 ditolak serta Ha1 diterima. Hal tersebut memperlihatkan Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi bernilai 0,287 mengindikasikan tiap penambahan 1 satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebanyak 0,287 satuan.

Table VII Hasil Uji T (Parsial) X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.673	4.323		5.013	.000
Keseimbangan Kerja	.450	.102	.587	4.405	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian bahwa $df (n-k-1) 36-2-1 = 36$. Sehingga t tabel didapatkan 36 dengan signifikasi $5\% : 2 = 0,025$ yakni 2,028. PengujianT tabel untuk keseimbangan kerja 4.405 dengan signifikansi 0,000. Sehingga didapatkan T hitung > T tabel ($4.405 > 2,028$). Alhasil, H02 ditolak serta Ha2 diterima. Hal tersebut memperlihatkan Keseimbangan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi bernilai 0,450 mengindikasikan tiap penambahan 1 satuan menambah Kinerja Karyawan sebanyak 0,450 satuan.

Table VIII Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.591	2	77.295	9.444	.001 ^b
	Residual	294.640	36	8.184		
	Total	449.231	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dengan signifikansi 0,05 yakni 3,25. Sehingga F hitung > F tabel (9,444 > 3.25) ini memperlihatkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) serta Keseimbangan Kerja (X2) bersamaan pengaruh positif serta signifikansi pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Table IX Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between	(Combined)	176.826	12	14.736	1.406	.225
	Groups	Linearity	68.931	1	68.931	6.579	.016
		Deviation from Linearity	107.895	11	9.809	.936	.523
	Within Groups		272.405	26	10.477		
	Total		449.231	38			

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas, bahwa uji linearitas antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,523 > 0,05, dapat disimpulkan terdapat hubungan linearitas antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Table X Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Keseimbangan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	250.040	14	17.860	2.152	.048
		Deviation from Linearity	154.558	1	154.558	18.622	.000
			95.483	13	7.345	.885	.578
	Within Groups		199.190	24	8.300		
Total			449.231	38			

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas, bahwa uji linearitas antara variabel keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0,578 > 0,05$, dapat disimpulkan terdapat hubungan linearitas antara variabel keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil Analisi Regresi Linear Berganda

Table XI Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.782	4.704		4.630	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.009	.135	-.012	-.063	.950
	Keseimbangan Kerja	.456	.141	.594	3.235	.003

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil regresi linier berganda pada tabel diatas, diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = -0,009$ $X_2 = 0,456$ dan konstanta sebesar 21,782 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 21,782 - 0,009 + 0,456$$

- Koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_1) yakni -0,009 bernilai negatif yang sangat kecil, sehingga pengaruhnya pada kinerja karyawan relatif lemah.
- Nilai koefisien variabel keseimbangan kerja (X_2) yakni 0,456, yang menunjukkan bahwa peningkatan X_2 akan meningkatkan kinerja karyawan .

- c. Variabel X2 merupakan variabel yang lebih kuat mempengaruhi kinerja karyawan daripada X1 dikarenakan memiliki nilai koefisien yang lebih tinggi.

Table XII Hasil Koefisien Determinasi Simultan (Rsquare)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.308	2.86085

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 34,4% menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan keseimbangan kerja mampu menjelaskan atau memberikan kontribusi pengaruh pada variabel kinerja karyawan sejumlah 34,4%. Sisahnya sebesar $100\% - 34,4\% = 65,6\%$ dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Satwa Sehat, dengan t hitung $2,590 > t$ tabel $2,028$ dan signifikansi $0,014 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Koefisien regresi sebesar $0,298$ dan R^2 sebesar $0,153$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjelaskan $15,3\%$ variasi kinerja karyawan, sedangkan $84,7\%$ dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan melalui arahan, komunikasi, kepercayaan, dan perhatian terhadap karyawan, semakin baik pula kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Variabel Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial, keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Satwa Sehat, dengan t hitung $4,405 > t$ tabel $2,028$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Koefisien regresi sebesar $0,445$ dan R^2 sebesar $0,344$ menunjukkan bahwa keseimbangan kerja menjelaskan $34,4\%$ variasi kinerja karyawan, sedangkan $65,6\%$ dipengaruhi faktor lain. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, istirahat, dan kehidupan sosial dapat meningkatkan produktivitas serta motivasi kerja, sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal.

3. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan, Gaya Kepemimpinan dan Keseimbangan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Satwa Sehat, dengan F hitung $9,444 > F$ tabel $3,25$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai R^2 sebesar $0,344$ menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan $34,4\%$ variasi kinerja karyawan, sedangkan $65,6\%$ dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Persamaan regresi menunjukkan bahwa Keseimbangan Kerja memiliki koefisien $0,456$, sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak signifikan

setelah diuji bersama Keseimbangan Kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan gaya kepemimpinan, tetapi juga dengan kemampuan perusahaan dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan studi tentang pengaruh gaya memimpin serta keseimbangan kerja pada kinerja karyawan di PT Mitra Satwa Sehat, serta hasil analisis data memakai SPSS versi 23, sehingga mampu ditarik berbagai kesimpulan yakni:

- Berdasarkan uji parsial, Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Mitra Satwa Sehat. Semakin baik kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, memberikan kepercayaan, dan memperhatikan kebutuhan karyawan, semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian, H1 diterima.
- Berdasarkan uji parsial, Keseimbangan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Mitra Satwa Sehat. Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki stres lebih rendah, motivasi lebih tinggi, dan mampu bekerja secara efektif. Dengan demikian, H2 diterima.
- Berdasarkan uji F, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Keseimbangan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Satwa Sehat. Nilai R Square sebesar 34,4% menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 34,4%, sedangkan 65,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, H3 diterima.

SARAN

Bagi PT Mitra Satwa Sehat, perusahaan diharapkan meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan melalui pengembangan kompetensi pimpinan, terutama dalam komunikasi, motivasi, penghargaan terhadap pendapat, dan kepedulian terhadap karyawan, serta mempertahankan program work-life balance melalui beban kerja proporsional, waktu istirahat yang cukup, fleksibilitas kerja, dan lingkungan yang sehat untuk mengurangi stres serta meningkatkan kesejahteraan, loyalitas, dan kinerja karyawan. Bagi karyawan, diharapkan mampu mengelola keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan mengatur waktu secara efektif, menjaga komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja, serta aktif memberikan masukan konstruktif guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Amalia, A. N., & Arthur, R. (2023). *Penyusunan Instrumen Penelitian: Konsep, Teknik, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Contoh Instrumen Penelitian*. Penerbit NEM.
- Anandita, A., Ginting, E., & Nurprameswari, S. (2025). Pola komunikasi keluarga dengan work life pada karyawan bank syariah indonesia. *ANALOGI Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 10–22.

- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2025). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan work life balance terhadap peningkatan produktivitas karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 233–243.
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Jurnal Parameter*, 6(1), 38–49.
- Fadhli, N., & Mahendra, Z. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 4(3), 353–364.
- Fitriani, A. M., & Kasmiruddin, K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan work-life balance terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 196–202.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi ke-1). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haq, M. H., & Almanshur, F. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(4), 5593–5606.
- Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 172–180.