

Pengaruh *Charismatic Leadership, Communication Organization, dan Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Lembaga Manajemen Infaq (LMI) di Indonesia

Divo Affan Syahputra R.

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Tri Andjarwati

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat:

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Nginden Semolo No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota Surabaya,
Jawa Timur, 60118

Korespondensi penulis: affansyahputrad@gmail.com¹, triandjarwati@untag-sby.ac.id²,

Abstract. *This study aims to test and analyze the Influence of Charismatic Leadership, Communication Organization, and Work Life Balance on Employee Performance at the Infaq Management Institution Company. With a sample of 86 respondents collected using a questionnaire and the data analysis techniques used were Descriptive Test, Instrument Test, Classical Assumption Test, and Hypothesis Test with SPSS 26. This study was conducted from October - November 2024.*

The results of this study are that Charismatic Leadership partially has no significant effect on Employee Performance, Communication Organization partially has a positive and significant effect on Employee Performance, and Work-Life Balance partially has a positive and significant effect on Employee Performance at the Infaq Management Institute.

Keywords: *Charismatic Leadership Communication Organization, Work-Life Balance, Employee Performance*

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen kunci keberhasilan organisasi. Pada Lembaga Manajemen Infaq (LMI), yang berfokus pada pengelolaan infaq, sedekah, dan zakat, keberhasilan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan karismatik, komunikasi organisasi, dan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*).

Kepemimpinan kharismatik (*Charismatic Leadership*) diharapkan mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi yang kuat, komunikasi emosional, dan pengaruh personal. Namun, seringkali terdapat kesenjangan antara harapan dan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Komunikasi organisasi (*Communication Organization*) memainkan peran penting dalam menyelaraskan visi, misi, dan tanggung jawab antara manajemen dan karyawan. Efektivitas komunikasi, yang meliputi kejelasan, ketepatan, dan alur sistematis, dapat meningkatkan koordinasi dan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, miskomunikasi atau kurangnya umpan balik dapat menurunkan produktivitas.

Keseimbangan kerja-hidup (*Work-Life Balance*) juga menjadi faktor krusial dalam mendukung kinerja karyawan. Fleksibilitas kerja, pengelolaan stres, dan pemanfaatan waktu luang yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan mencegah burnout. Dalam konteks lembaga non-profit seperti LMI, tantangan ini sering kali membutuhkan perhatian lebih karena tekanan operasional yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Charismatic Leadership*, *Communication Organization*, dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan di LMI. Dengan memahami hubungan ketiga faktor ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rubi Babullah (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cara mengakui betapa pentingnya peran karyawan dalam organisasi. Karyawan dianggap sebagai sumber daya utama yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaannya, MSDM memastikan bahwa sumber daya manusia ini dikelola dengan cara yang efektif dan adil, sehingga bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat.

Charismatic Leadership

Muhammad Johan (2021), Pemimpin kharismatik adalah tipe kepemimpinan yang memiliki kemampuan dalam menginspirasi pengikutnya dengan berbicara secara optimis tentang cita-cita Perusahaan di masa depan, dan seringkali menanamkan pada pengikut mereka tentang hal positif terkait dengan hasil yang diinginkan. Karyawan mereka pun turut terlibat secara emosional dengan pemimpin karismatik karena mereka percaya pada kemampuan pemimpin tersebut untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Ia juga mengungkapkan bahwa konsep *Charismatic Leadership* telah banyak diterapkan

dalam penelitian untuk menelaah kembali akan dampak dari kepemimpinan karismatik pada keberhasilan knowledge sharing dan implikasinya pada kinerja secara umum.

Communication Organization

Menurut Rahma (2021), Communication Organization adalah sebuah proses pertukaran informasi yang berlangsung dalam suatu organisasi dan melibatkan interaksi antar individu di dalamnya, yang mencakup pembentukan makna yang dibangun dalam organisasi.

Work-Life Balance

Muliawati & Frianto (2020) mengemukakan, bahwa Work life balance adalah keadaan dimana seseorang mampu mengelola waktu dengan efisien serta mampu menyeimbangkan antara waktu di pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan pribadi. Work life balance juga merupakan seseorang yang menerapkan gaya hidup sehat dan bermanfaat merupakan suatu metode bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka

Kinerja Karyawan

Ayu purwati (2020) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan dan organisasi untuk menilai bagaimana kemampuan dalam informasi yang berguna yang berhubungan dengan karyawan. Maka dari itu kinerja karyawan harus dapat ditingkatkan dan di kembangkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara *Charismatic Leadership*, *Communication Organization*, dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Lembaga Manajemen Infaq (LMI) di Indonesia. *Charismatic Leadership* merujuk pada gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi visi, membangun komunikasi emosional yang kuat, menciptakan kedekatan personal dengan karyawan, dan memengaruhi mereka melalui kekuatan personal.

Communication Organization adalah proses pertukaran informasi yang berlangsung dalam organisasi dengan mengutamakan kejelasan, ketepatan, konteks yang sesuai, alur yang sistematis, dan keselarasan budaya, yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

Sementara itu, *Work-Life Balance* mengacu pada kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, yang dapat dicapai melalui fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, pengelolaan stres, dan pemanfaatan waktu luang secara efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 86 karyawan LMI untuk menganalisis hubungan antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang

telah ditetapkan oleh peneliti, untuk diteliti dan akan digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan. Menurut Dr. Imam Machali (2021:67). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di kantor cabang Lembaga Manajemen Infaq yang tersebar Di Indonesia.

Sampel adalah bagian populasi dalam sebuah penelitian untuk objek individu atau objek fokus penelitian Menurut Sugiyono (2017:85), teknik sampling jenuh adalah metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Diambil untuk diukur, dianalisis atau diobservasi. Sampel dari penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi karyawan semua departemen di kantor cabang Lembaga Manajemen Infaq yaitu perempuan/laki – laki yang bekerja di perusahaan dengan jumlah minimal 86 responden. Teknik Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini, *Skala Likert* digunakan sebagai pengukur, pandangan, dan persepsi setiap individu atau kelompok terhadap sikap fenomena sosial tertentu. Menurut Wiwik Sulistiyowati, (2018:116). Peneliti menetapkan dengan jelas dalam penelitian mereka tentang fenomena sosial ini dan menyebutnya sebagai variabel dalam penelitian. Berikut merupakan tabel pengukuran menggunakan *Skala Likert* dengan empat pilihan jawaban:

Tabel 1 *Skala Likert*

Sumber: Kuesioner

| Kode | Keterangan | Nilai |
|------|---------------------|-------|
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| S | Setuju | 3 |
| SS | Sangat Setuju | 4 |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dari penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi karyawan semua departemen di kantor cabang Lembaga Manajemen Infaq yaitu perempuan/laki – laki yang bekerja di perusahaan dengan jumlah minimal 86 responden.

Uji Deskripsi

Uji Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 2 Sebaran Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Kuesioner

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Perempuan | 28 | 32% |
| Laki-laki | 58 | 68% |
| Total | 86 | 100% |

Dari tabel 2, dapat diketahui bahwa jumlah sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin berjumlah 86 orang. Dalam rincian menunjukkan ada 28 orang perempuan sebesar 32% dan 58 orang laki-laki sebesar 68%. Semua

total keseluruhan jumlah dalam responden adalah 86 orang sebesar 100%.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Sumber: SPSS 26

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Kesimpulan |
|-----------------------------------|------------------------|----------|---------|------------|
| <i>Charismatic Leadership</i> | <i>CL₁</i> | 0.697 | 0.212 | Valid |
| | <i>CL₂</i> | 0.686 | 0.212 | Valid |
| | <i>CL₃</i> | 0.706 | 0.212 | Valid |
| | <i>CL₄</i> | 0.617 | 0.212 | Valid |
| | <i>CL₅</i> | 0.728 | 0.212 | Valid |
| | <i>CL₆</i> | 0.629 | 0.212 | Valid |
| <i>Charismatic Leadership</i> | <i>CL₇</i> | 0.770 | 0.212 | Valid |
| | <i>CL₈</i> | 0.667 | 0.212 | Valid |
| | <i>CL₉</i> | 0.642 | 0.212 | Valid |
| | <i>CL₁₀</i> | 0.680 | 0.212 | Valid |
| | <i>CL₁₁</i> | 0.565 | 0.212 | Valid |
| | <i>CL₁₂</i> | 0.673 | 0.212 | Valid |
| | <i>CL₁₃</i> | 0.710 | 0.212 | Valid |
| | <i>CL₁₄</i> | 0.652 | 0.212 | Valid |
| <i>Communication Organization</i> | <i>CO₁</i> | 0.663 | 0.212 | Valid |
| | <i>CO₂</i> | 0.631 | 0.212 | Valid |
| | <i>CO₃</i> | 0.628 | 0.212 | Valid |
| | <i>CO₄</i> | 0.664 | 0.212 | Valid |
| | <i>CO₅</i> | 0.615 | 0.212 | Valid |
| | <i>CO₆</i> | 0.691 | 0.212 | Valid |
| | <i>CO₇</i> | 0.582 | 0.212 | Valid |
| | <i>CO₈</i> | 0.636 | 0.212 | Valid |
| | <i>CO₉</i> | 0.686 | 0.212 | Valid |
| | <i>CO₁₀</i> | 0.631 | 0.212 | Valid |
| | <i>CO₁₁</i> | 0.659 | 0.212 | Valid |
| | <i>CO₁₂</i> | 0.733 | 0.212 | Valid |
| <i>Work Life Balance</i> | <i>WPB₁</i> | 0.623 | 0.212 | Valid |
| | <i>WPB₂</i> | 0.640 | 0.212 | Valid |
| | <i>WPB₃</i> | 0.640 | 0.212 | Valid |
| | <i>WPB₄</i> | 0.725 | 0.212 | Valid |

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Kesimpulan |
|------------------|-------------------|----------|---------|------------|
| | WPB ₅ | 0.558 | 0.212 | Valid |
| | WPB ₆ | 0.501 | 0.212 | Valid |
| | WPB ₇ | 0.676 | 0.212 | Valid |
| | WPB ₈ | 0.569 | 0.212 | Valid |
| | WPB ₉ | 0.703 | 0.212 | Valid |
| | WPB ₁₀ | 0.630 | 0.212 | Valid |
| | WPB ₁₁ | 0.654 | 0.212 | Valid |
| Kinerja Karyawan | KK ₁ | 0.669 | 0.212 | Valid |
| | KK ₂ | 0.682 | 0.212 | Valid |
| | KK ₃ | 0.516 | 0.212 | Valid |
| | KK ₄ | 0.531 | 0.212 | Valid |
| | KK ₅ | 0.701 | 0.212 | Valid |
| | KK ₆ | 0.711 | 0.212 | Valid |
| | KK ₇ | 0.630 | 0.212 | Valid |
| | KK ₈ | 0.665 | 0.212 | Valid |
| | KK ₉ | 0.526 | 0.212 | Valid |
| | KK ₁₀ | 0.653 | 0.212 | Valid |
| | KK ₁₁ | 0.677 | 0.212 | Valid |
| | KK ₁₂ | 0.572 | 0.212 | Valid |
| | KK ₁₃ | 0.737 | 0.212 | Valid |
| | KK ₁₄ | 0.643 | 0.212 | Valid |
| | KK ₁₅ | 0.710 | 0.212 | Valid |
| | KK ₁₆ | 0.586 | 0.212 | Valid |
| Kinerja Karyawan | KK ₁₇ | 0.686 | 0.212 | Valid |
| | KK ₁₈ | 0.750 | 0.212 | Valid |

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, dikarenakan Nilai Sig < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : SPSS 26

| Variabel | Cronbach's Alpha | Alpha | Kesimpulan |
|-------------|------------------|-------|------------|
| Charismatic | 0.916 | 0.6 | Reliabel |

| | | | |
|-----------------------------------|-------|-----|----------|
| <i>Leadership</i> | | | |
| <i>Communication Organization</i> | 0.876 | 0.6 | Reliabel |
| <i>Work Life Balance</i> | 0.859 | 0.6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.919 | 0.6 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas dari variabel Persepsi Harga (X1), Promosi (X2), Kualitas Layanan (X3), dan Kepuasan Konsumen (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| N | | 86 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | .0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 2.98073126 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | .139 |
| | <i>Positive</i> | .139 |
| | <i>Negative</i> | -.107 |
| <i>Test Statistic</i> | | .139 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | .000 ^c |

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Sumber : SPSS 26

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil uji normalitas sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.7, terlihat bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (*Asymp. Sig*) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05.

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| N | | 86 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | | .0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 2.98073126 |
| <i>Most</i> | <i>Absolute</i> | .139 |

| | | | |
|------------------------------------|--------------------------------|--------------------|-------------------|
| <i>Extreme Differences</i> | <i>Positive</i> | .139 | |
| | <i>Negative</i> | -.107 | |
| <i>Test Statistic</i> | | .139 | |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | .000 ^c | |
| <i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i> | <i>Sig.</i> | | .064 ^d |
| | <i>99% Confidence Interval</i> | <i>Lower Bound</i> | .058 |
| | | <i>Upper Bound</i> | .070 |

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Monte Carlo
Sumber : SPSS 26

Karena hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal, langkah yang dapat diambil adalah melakukan olah data. Salah satu metode yang mungkin digunakan adalah metode Monte Carlo. Uji Monte Carlo bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak dari sampel penelitian yang datanya terlalu ekstrim. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan uji Monte Carlo

Setelah dilakukan uji Monte Carlo pada tabel 4.8, didapatkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan fakta bahwa nilai signifikansi yang semula 0.000 setelah dilakukan uji Monte Carlo naik menjadi 0.064, yang sudah lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil Uji Multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : SPSS 26

| <i>Model</i> | | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|--------------|-----------------------------------|--------------------------------|------------|
| | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| 1 | <i>(Constant)</i> | | |
| | <i>Charismatic Leadership</i> | .182 | 5.500 |
| | <i>Communication Organization</i> | .134 | 7.484 |
| | <i>Work Life Balance</i> | .307 | 3.261 |

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan menunjukkan nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0.1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program

aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil Uji Heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas *Spearman Rho*

Sumber : SPSS 26

| | | | <i>Charismatic Leadership</i> | <i>Communication Organization</i> | <i>Work Life Balance</i> | <i>Unstandardized Residual</i> |
|-----------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| <i>Spearman's rho</i> | <i>Charismatic Leadership</i> | <i>Correlation Coefficient</i> | 1.000 | .570** | .536** | .070 |
| | | <i>Sig. (2-tailed)</i> | . | .000 | .000 | .524 |
| | | <i>N</i> | 86 | 86 | 86 | 86 |
| | <i>Communication Organization</i> | <i>Correlation Coefficient</i> | .570** | 1.000 | .445** | -.051 |
| | | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | . | .000 | .639 |
| | | <i>N</i> | 86 | 86 | 86 | 86 |
| | <i>Work Life Balance</i> | <i>Correlation Coefficient</i> | .536** | .445** | 1.000 | -.073 |
| | | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | .000 | . | .503 |
| | | <i>N</i> | 86 | 86 | 86 | 86 |
| | <i>Unstandardized Residual</i> | <i>Correlation Coefficient</i> | .070** | -.051** | -.073 | 1.000 |
| | | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .524 | .639 | .503 | . |
| | | <i>N</i> | 86 | 86 | 86 | 86 |

Berdasarkan uji *Spearman rho* pada tabel 8 dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada data karena nilai p-value atau signifikansi (*2-tailed*) untuk variabel *Charismatic Leadership* (0.524), *Communication Organization* (0.639), *Work Life Balance* (0.503) lebih besar dari *Alpha* (0.05).

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program

aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil Analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Sumber : SPSS 26

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 3.758 | 2.704 |
| | Charismatic Leadership | -.056 | .104 |
| | Communication Organization | .908 | .165 |
| | Work Life Balance | .585 | .116 |

Berdasarkan tabel 9, persamaan regresi linier berganda dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 3.758 + -0.056 X_1 + 0.908 X_2 + 0.585 X_3 + e$$

Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah *Charismatic Leadership* (X1), *Communication Organization* (X2), *Work Life Balance* (X3), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 3.758, artinya bahwa nilai positif variable independen. Hal ini berarti jika X1, X2, dan X3 bernilai 0, maka Y bernilai positif.
2. Koefisien regresi X1 sebesar -0.056 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai X1 akan mengurangi Y sebesar -0.056.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0.908 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai X2 akan meningkatkan Y sebesar 0.908.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0.585 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai X3 akan meningkatkan Y sebesar 0.585.

Uji T

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil Uji T sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji T

Sumber : SPSS 26

| Model | | t | Sig. | Nilai T Tabel |
|-------|------------------------|-------|------|---------------|
| 1 | (Constant) | 1.390 | .168 | 1.989 |
| | Charismatic Leadership | -.541 | .590 | 1.989 |

| | | | | |
|--|-----------------------------------|-------|------|-------|
| | <i>Communication Organization</i> | 5.496 | .000 | 1.989 |
| | <i>Work Life Balance</i> | 5.027 | .000 | 1.989 |

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai T diperoleh dari $df = n - k - 1$ dengan $df = 86 - 3 - 1 = 82$, dengan taraf signifikansi 5%. Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Charismatic Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.590 > 0.05$ dan nilai T hitung $< T$ tabel $-.541 < 1.989$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Charismatic Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan bersifat negatif.
2. Variabel *Communication Organization* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai T hitung $> T$ tabel $5.496 > 1.989$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Communication Organization* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan bersifat positif.
3. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai T hitung $> T$ tabel $5.027 > 1.989$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Communication Organization* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan bersifat positif.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan menggunakan program aplikasi SPSS 26, maka dapat disajikan data hasil Koefisien Determinasi (R²) sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Sumber : SPSS 26

| <i>Model</i> | R | R Square | <i>Adjusted R Square</i> |
|--------------|-------------------|----------|--------------------------|
| 1 | .925 ^a | .855 | .850 |

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.850. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Charismatic Leadership* (X1), *Communication Organization* (X2), *Work Life Balance* (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 85.0%, Sedangkan sisanya 15.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh persepsi harga, promosi dan kualitas layanan terhadap kepuasan konsumen CV Simpatik Jaya Surabaya. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 36 responden yang diberikan langsung pada konsumen Simpatik Jaya Surabaya. Berdasarkan hasil analisis yang dicapai sebagai berikut :

Charismatic Leadership (Kepemimpinan Kharismatik):

a. Charismatic Leadership memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada uji T bahwa nilai signifikansi sebesar $0.590 > 0.05$ dan nilai T hitung $< T$ tabel $-0.541 < 1.989$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya Charismatic Leadership belum mampu memberikan kontribusi positif yang berarti terhadap kinerja karyawan di lingkungan LMI. Faktor lain di luar kharismatik mungkin lebih relevan dalam konteks ini.

Communication Organization (Komunikasi Organisasi):

b. Communication Organization memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansi pada uji T sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai T hitung $> T$ tabel $5.496 > 1.989$. Komunikasi yang efektif dan terstruktur mendukung terciptanya koordinasi kerja yang baik, meminimalkan miskomunikasi, dan meningkatkan kerja sama antar karyawan.

Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja):

c. Work Life Balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada uji T bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai T hitung $> T$ tabel $5.027 > 1.989$. Karyawan yang dapat mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Saran

Setelah menyelesaikan penelitian dengan segala keterbatasan dan pemikiran yang dimiliki peneliti akan memberikan sedikit saran untuk perusahaan agar selalu mengevaluasi variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan konsumen terhadap jasa pada Simpatik Jaya.

Bagi perusahaan

a. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa *Charismatic Leadership* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Lembaga Manajemen Infaq, maka saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang lebih beragam, yang selaras dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan. Misalnya, gaya kepemimpinan transformasional atau pendekatan lain yang lebih menekankan pada pemberian arahan yang jelas dan penguatan hubungan kerja. Selain itu, pelatihan dan pengembangan bagi pemimpin di perusahaan dapat menjadi langkah strategis untuk lebih memahami harapan karyawan, sehingga kepemimpinan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa *Communication Organization* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat

mempertahankan dan terus meningkatkan efektivitas sistem komunikasi yang sudah ada. Salah satu upaya yang dapat dipertimbangkan adalah memperluas saluran komunikasi, baik formal maupun informal, sehingga setiap karyawan merasa lebih mudah untuk menyampaikan gagasan, pendapat, maupun umpan balik. Pemanfaatan teknologi komunikasi modern juga dapat membantu memperlancar arus informasi sehingga mendukung terciptanya kerja sama yang lebih erat di antara karyawan.

c. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. perusahaan dapat terus memperhatikan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti menyediakan opsi fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja atau program-program pendukung lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja. Kebijakan ini dapat membantu karyawan menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga maupun kebutuhan pribadi mereka.

Bagi Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengusulkan beberapa saran, sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan jumlah sampel atau memperluas lokasi penelitian. Penelitian di sektor atau organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda juga dapat memberikan wawasan yang lebih luas sehingga dapat membantu mengidentifikasi pola-pola yang konsisten atau unik untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif
- b. Peneliti juga dapat mempertimbangkan untuk menggali lebih dalam implikasi praktis dari hasil penelitian, sehingga rekomendasi yang diberikan tidak hanya bermanfaat bagi penelitian akademik tetapi juga dapat diaplikasikan secara langsung oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan efektivitas operasionalnya.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, H. (2017). PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. *Jurnal Warta*.
- Akbar, M. R. F., Farid, M. S., Pambudining, Z. C., & Putra, A. (2024). Analisis Efektivitas Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja dan Keberhasilan Organisasi: Studi Kasus Industri Manufaktur. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2549>
- Aldian, F. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN PADA PEGAWAI DI PT BANK MANDIRI YOGYAKARTA. *UNIVERSITAS ISLAM*

INDONESIA.

- Avriliani Dwi Septiana, & Cris Kuntadi. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Hasil Kinerja: Komunikasi, Budaya Organisasi dan Sikap. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 54–64. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.520>
- Aziz Muslim, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Mutu Mineral Indonesia Cabang Samarinda*.
- Dewinda, H. R., & Annisa, H. (2019). HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DEPARTEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT. SEMEN PADANG. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(2).
- Ekonomi, F., Bisnis, D., Pandu, S., Putra, P., Hasanah, K., & Murniyati, D. (2022a). *SIMBA SEMINAR INOVASI MAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI 4 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PENGAJAR PONDOK PESANTREN AL-JAYADI KABUPATEN MADIUN*.
- Ekonomi, F., Bisnis, D., Pandu, S., Putra, P., Hasanah, K., & Murniyati, D. (2022b). *SIMBA SEMINAR INOVASI MAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI 4 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PENGAJAR PONDOK PESANTREN AL-JAYADI KABUPATEN MADIUN*.
- Fitriadi, Y., & Nugraha, A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN PELAYANAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP OCB PADA KANTOR IMIGRASI KELAS 1 TPI PADANG. *Journal of Science Education and Management Business*. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB>
- Gunawan, A., & Syarifudin, E. (2024). Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies Analisis Model Kepemimpinan Karismatik dan Visioner. *Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies*.
- Holilah, L., Fatmasari, R., & Rosita, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 563. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.563-576>

- Illah, L., & Nashrudin, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN JAWILAN KABUPATEN SERANG. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1>
- Janna, E. (2019). Efektivitas Komunikasi Interpersonal: Studi Kasus SMAN 3 Luwu Timur. *Jurnal Komunikasi dan Organisasi (J-KO), 1*.
- Lase, A., Asj'ari, F., & Hariawan, F. (2020). PENGARUH PERSONAL STYLE LEADERSHIP, KEPEMIMPINAN KARISMATIK DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. DOULOS TRITUNGGAL LANCHANO. *Journal of Sustainability Business Research*.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*.
- Novita, D. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. <https://www.researchgate.net/publication/370594561>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MILENIAL PERUSAHAAN STARTUP DI JAKARTA. *Business Management Analysis Journal (BMAJ), 4(2)*, 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Ridho Firdaus, D., Zohriah, A., Fauzi, A., Sultan Maulana Hasanuddin Banten, U., Jendral Sudirman No, J., Cipocok Jaya, P., Serang, K., & Serang, K. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik dan Visioner di Pondok Pesantren. *Journal on Education, 05(04)*.
- Saelendra, D., Syofian, & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Bengkulu. *Jurnal Simki Economic, 6(2)*.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.dewangapublishing.com
- Supit, B. F. (2023). *KONSEP DASAR KOMUNIKASI ORGANISASI*.
- Widyaningrum, M. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Zaher, R. S., & Luturlean, B. S. (2023). YUME : Journal of Management Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ. Dalam *YUME : Journal of Management (Vol. 6, Nomor 2)*.
- Zulkarnaen, W. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PD. BPR LPK GARUT KOTA CABANG BAYONGBONG. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*.