

The Influence of Work Life Balance and Interpersonal Communication on Employee Performance PT. Bank Sumut KC Panyabungan

Lola Arriza Diara Nasution^{1*}, Kartini Harahap²
Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Lola Arriza Diara Nasution lolaarriza28@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Work Life Balance, Interpersonal Communication, Employee Performance

Received : 21, July

Revised : 23, August

Accepted: 25, September

©2023 Nasution, Harahap: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Human resources are the most important asset owned by a company. Companies need human resources who have potential, loyalty and good performance for the company. The achievements of each employee are called performance. This research aims to determine the influence of work life balance and interpersonal communication on the performance of PT employees. Bank Sumut KC Panyabungan. The form of research is quantitative research with an associative approach. The analysis methods are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of this research show that the work life balance variable and interpersonal communication variable have a partial and significant effect on employee performance, the work life balance variable and interpersonal communication variable also have a simultaneous and significant effect on employee performance.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut KC Panyabungan

Lola Arriza Diara Nasution^{1*}, Kartini Harahap²
Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Lola Arriza Diara Nasution lolaarriza28@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: *Work Life Balance*,
Komunikasi Interpersonal,
Kinerja Karyawan

Received : 21, July

Revised : 23, August

Accepted: 25, September

©2023 Nasution, Harahap: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah sebuah aset terpenting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi, loyalitas, dan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Pencapaian yang dimiliki oleh setiap karyawan dinamakan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut KC Panyabungan. Bentuk penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode analisis adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *work life balance* dan variabel komunikasi interpersonal juga berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sebuah aset terpenting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Kinerja karyawan aktualisasi dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan yang bersumber pada aturan dan indikator-indikator pencapaian keberhasilan perusahaan. Besarnya kontribusi seorang karyawan dapat ditentukan dengan melihat seberapa banyak kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan sebagai alat penggerak pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan keberlangsungan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan hasil yang memuaskan akan tetapi karyawan memiliki banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan komunikasi interpersonal (antarpribadi). Menurut Larasati et al (Muliawati & Frianto, 2020:607) Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja. Menurut Susanto (Almubaroq, 2019:5) mengatakan bahwa tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, baik untuk memberikan motivasi, dukungan dan sebagainya.

PT. Bank Sumut merupakan salah satu Bank yang ada di Indonesia. PT. Bank Sumut merupakan bank pembangunan daerah bersifat devisa yang dimiliki oleh provinsi Sumatera Utara dan didirikan tanggal 4 November 1961. Salah satu kantor cabang dari Bank Sumut yaitu berada di Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. Peneliti memilih lokasi kantor cabang Panyabungan dengan beberapa pertimbangan yang mendasar dalam pemilihan lokasi tersebut. Pertimbangan tersebut ialah adanya karakteristik khusus yang melekat pada lokasi ini. Pengamatan sementara menunjukkan bahwa lokasi tersebut berada di daerah yang menyebabkan masyarakatnya tidak terbiasa dengan kesibukan pekerjaan seperti di kota-kota besar pada umumnya. Karyawan pada PT. Bank Sumut KC Panyabungan berasal dari daerah yang berbeda-beda. Selain itu yang menjadi pertimbangan lain adalah kelangkaan studi yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Sampai saat ini belum ditemukan ada studi yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut KC Panyabungan. Mengingat pentingnya kedua masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* dan

Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut KC Panyabungan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Menurut Hudson (Nur dan Kadarisman 2017:61) Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Sedangkan menurut pendapat Turgest dan Guest (Sri, 2019:2) *Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial). Parkes & Langford (Achmad, 2022:844) menyatakan bahwa *work life balance* menjadi kapabilitas perseorangan untuk melakukan tanggung jawab dalam melangsungkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan mereka, serta berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan dan kegiatan lain.

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut McDonald et al (Feni, Welhelmina, dan Sanra, 2018:32) adalah sebagai berikut:

1. Time Balance
2. Involvement Balance
3. Satisfaction Balance

Nurendra dan Saraswati (Ellyda, Doddy. 2020:573) *Work life balance* memiliki 4 dimensi, yaitu;

1. Work Interference with Personal Life (WIPL)
2. Personal Life Interference with Work (PLIW)
3. Personal Life Enhancement of Work (PLEW)
4. Work Enhancement of Personal Life (WEPL)

Ha1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work life balance* terhadap variabel kinerja karyawan.

H01 : Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work life balance* terhadap variabel kinerja karyawan.

Komunikasi Interpersonal

Elva dan Sarmiati (2019:1) Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih secara bertatap muka, yang memiliki kemungkinan setiap pesertanya menangkap reaksi dari pesan yang disampaikan sang komunikator secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi interpersonal menjadi sebuah kegiatan yang mendominasi kehidupan sehari-hari seorang manusia, tetapi menurut para ahli sangat sulit memberikan penjelasan yang mudah untuk dimengerti oleh berbagai pihak. Seperti berbagai konsep yang ada pada umumnya, komunikasi interpersonal memiliki penjelasan dari beberapa ahli yang berfokus pada bidang komunikasi interpersonal.

Komunikasi Interpersonal biasanya digunakan untuk beberapa tujuan. Menurut (Elva dan Sarmiati, 2019:2) terdapat enam tujuan dari komunikasi interpersonal, di antaranya:

1. Mengetahui diri sendiri dan orang lain
2. Mengetahui Dunia Luar
3. Menciptakan dan Memelihara Hubungan Menjadi Bermakna
4. Mengubah Sikap dan Peilaku
5. Bermain dan Mencari Hiburan
6. Membantu Orang Lain

Indikator komunikasi interpersonal menurut Devito A (Puryana Pulung & Azatil, 2019:756) adalah sebagai berikut:

1. Openness (Keterbukaan)
2. Empathy (Empati)
3. Supportiveness (Sikap Mendukung)

Komunikasi antar pribadi sangat penting bagi kebahagiaan hidup seseorang. Johnson (Elva. R. Roem dan Sarmiati, 2019:6) menunjukkan beberapa peranan yang disumbangkan oleh komunikasi antarpribadi dalam rangka menciptakan kebahagiaan hidup manusia.

1. Komunikasi antarpribadi membantu perkembangan intelektual dan sosial setiap manusia. Perkembangan kita dari saat bayi (bahkan dari dalam kandungan ibu) hingga kita dewasa mengikuti pola semakin meluasnya ketergantungan kepada orang lain. Diawali dengan ketergantungan dan komunikasi yang hanya pada ibunya sendiri. Lingkungan komunikasinya menjadi semakin luas dengan bertambahnya usia pada seseorang. Bersamaan dengan hal tersebut, perkembangan intelektual dan sosial setiap orang sangat ditentukan oleh kualitas komunikasinya dengan orang lain.
2. Identitas atau jati diri seorang anak terbentuk karena ada komunikasi dengan orang lain. Selama berkomunikasi dengan orang lain, secara sadar maupun tidak sadar ia akan mengamati, memerhatikan, dan mencatat dalam hati semua tanggapan yang orang lain berikan terhadap dirinya. Seorang anak akan menjadi tahu bagaimana pandangan orang terhadap dirinya. Berkat bantuan komunikasi dengan orang lain, seseorang bisa menemukan jati dirinya, yaitu mengetahui siapa dirinya yang sebenarnya.

Ha2 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja karyawan.

H02 : Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kasmir (Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023:68) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Novia et al, 2021:2) Beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023) Kinerja adalah suatu hasil dari kinerja seorang karyawan pada satu periode tertentu sesuai tugas pokok maupun fungsinya seperti yang sudah ditentukan berdasarkan aturan yang berlaku pada rangka mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dinyatakan dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Sedangkan menurut Edy Sutrisno (Novia et al, 2021:2) Dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah hasil kerja yang merupakan pengertian kinerja menurut Edy Sutrisno

Menurut Mathis dan John (Kurniawan, A., Lie, D., Harahap K, 2018:51), ada lima elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kuantitas dari hasil, kuantitas dari hasil dapat diartikan sebagai hasil dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas dapat diukur dengan rupiah, unit, dan lain-lain.
2. Kualitas dari hasil, kualitas dari hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, ketepatan disini dapat diartikan sebagai kesesuaian penyelesaian pekerja karyawan dengan tenggang waktu yang disediakan.
4. Kehadiran, ketepatan dari para karyawan untuk hadir ditempat kerja sesuai atau lebih awal dari waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan bekerja sama, kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Robbins (Novia et al, 2021:6), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

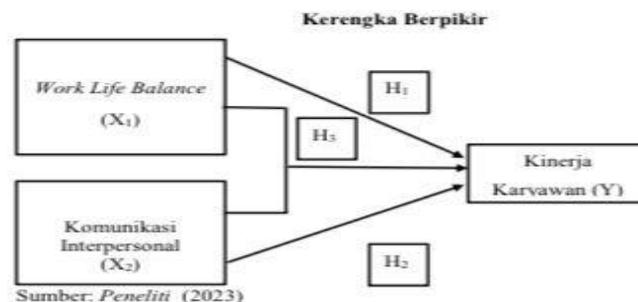
Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel work life balance dan komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja karyawan.

H03 : Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara variabel work life balance dan komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja karyawan.



Gambar.1 Kerangka Berpikir
Sumber: *Peneliti* (2023)

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut KC Panyabungan. Metode penelitian yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan peneliti di PT. Bank Sumut KC Panyabungan yang beralamat di Jl. Williem Iskandar No. 114, Sipolu Polu, Kec. Panyabungan, Kab. Mandailing Natal, Sumatera Utara 22778. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari hingga selesai. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Sumut KC Panyabungan dengan jumlah 31 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability Sampling yaitu Teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan teknik sampel yang diambil yaitu sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakann adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN**Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *work life balance* (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau sebesar 0,05 (two tailed test) dengan derajat bebas

$df = n - k = 28$, maka dapat diperoleh nilai t_{tabel} 2,048. Hasil uji signifikansi parsial (Uji T) adalah sebagai berikut:

Tabel.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	25.96	3.903		6.652	.000
	<i>Work Life Balance</i>	.217	.080	.418	2.722	.011
	<i>Komunikasi Interpersonal</i>	.248	.102	.374	2.433	.022

a. Dependent Variabel: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.41 dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian program *Software Statistic* untuk variabel *work life balance* (X_1) terhadap Kinerja Perusahaan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,722 dimana nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,048 ($2,722 > 2,048$) dengan nilai signifikansi ($0,011 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,217. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.
2. Berdasarkan hasil uji untuk variabel komunikasi interpersonal (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,433 dimana nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,048 ($2,433 > 2,048$) dengan nilai signifikansi ($0,022 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,248. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas, yaitu *work life balance* (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Pengambilan keputusan pada uji F didasarkan beberapa kriteria, yaitu:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), maka H_0 ditolak. Begitu pula sebaliknya sehingga H_0 diterima.
2. Apabila signifikansi (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau signifikansi. Begitu pula sebaliknya H_0 diterima.
3. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Dalam menentukan nilai F_{tabel} didasarkan pada beberapa ketentuan, yaitu:

1. Derajat Pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$
2. Derajat Penyebut = $n - k = 31 - 3 = 28$

Berdasarkan beberapa ketentuan diatas maka dapat nilai F_{tabel} sebesar 3,34.

Keterangan:

k = jumlah variabel

n = jumlah responden

Hasil uji simultan (Uji F) yang dilakukan melalui *Software Statistic* akan disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.414	2	73.707	8.745	.001 ^b
	Residual	236.005	28	8.429		
	Total	383.419	30			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors : (Constant), Work Life Balance, Komunikasi Interpersonal						

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.42 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 8,745, yang berarti nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} yaitu $8,745 > 3,34$ atau berdasarkan nilai sig , yaitu $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *work life balance* (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.482	.518	2.572

a. Predictors: (Constasnt), *Work Life Balance*, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.43 diatas dapat dilihat bahwa nilai *R* yaitu sebesar 0,719, dimana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) 51,8% sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan dapat lihat pada hasil uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R²). Pada hasil uji simultan (uji F) didapatkan hasil bahwa *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 8,745, yang berarti nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} yaitu $8,745 > 3,34$ atau berdasarkan nilai *sig*, yaitu $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *work life balance* (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sementara itu hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R* yaitu sebesar 0,719, dimana nilai koefisien ini menunjukkan hubungan antara *work life balance* dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) 51,8% sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Karyawan PT. Bank Sumut Kc Panyabungan telah memiliki kemampuan menerapkan *work life balance* dengan baik dan benar. *Work life balance* berguna untuk peningkatan kinerja karyawan. Dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi akan membuat pegawai menjadi bahagia. Perasaan bahagia ini membuat karyawan mampu memberikan inovasi-inovasi untuk kinerja yang lebih baik. karyawan telah mampu menjalin komunikasi antara karyawan atau atasan dengan baik sehingga kemudahan dalam melakukan kegiatan pada perusahaan berjalan dengan lancar dan efisien. Serta dengan terjalannya komunikasi interpersonal dengan baik efektif dapat mengurangi kesalahan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dan sesuai dengan yang diarpakan perusahaan. variabel *work life balance* dan komunikasi interpersonal mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 51,8% sedangkan 48,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENELITIAN LANJUTAN

Setiap penelitian memiliki keterbatasan data dan waktu penelitian, maka peneliti selanjutnya disarankan agar meningkatkan ketelitian, baik dalam segi kelengkapan data maupun proses pencarian informasi. Serta kesiapan waktu dan mental saat melakukan penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa laporan penelitian ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, Gina Umi. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanjungmedar Kabupaten Sumedang. Sumedang: Ilmu Administrasi Bisnis STIA Sebelas April Sumedang.
- Asari, Achmad Fathur (2022). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 10 No 3.
- Asrar, Muhammad. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar: Fisip Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia, 1(02), 65-79.

- Darma, Budi. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS: Uji Validitas, Uji Realibilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2*. Bogor: Guepedia.
- Devi, Shinta. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Diana., R, dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol 4 No 3.
- Fajri, Syahrul. dkk. (2016). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Karyawan Hotel Bumiminang Padang. *Social Sciences Journal*. Vol 12 No 2.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gumay, S., I., & Seno., A., H., D. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Euro Management Indonesia. Jirnal Administrasi Bisnis*. Vol 7 No 2.
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Kurniawan, A., Lie, D., Efendi, E., & Harahap K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol 6 No 2.
- Maslichah, Nur Intan & Hidayat, Kadarisman (2017). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 49 No 1.
- Minarika., A, dkk. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Jurnal Business Management and Entrepreneurship*. Vol 2 No 1.
- Muliawati, Triyana & Frianto, Agus. (2020). Peran *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial : Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 20 No 20.
- Nuryadi. dkk. (2017). *Dasar-Dasar Statistika Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Pranindhita, E., Y., & Wibowo, D., W. (2020). Hubungan *Work Life Balance* Dengan Kepuasan Kera Pada Guru di SMK Kabupaten Pati. *Jurnal Psikologi dan Konseling*, Vol 16 No 1.

- Pratiwi, D., P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-faktor Work-life Balance Pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, Vol 10 No 2.
- Puryana, P., P & Fauziah, A., I. (2019). Meningkatkan Kinerja Karyawan Kelurahan Batununggal Melalui Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. Vol No 2.
- Rinda,. R., T, dkk. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Selatan. *Jurnal Manajemen*. Vol 10 No 2.
- Roem, Elva, R., & Sarmiati. (2019). *Komunikasi Interpersonal*. Purwokerto: CV IRDH.
- Rondonuwu, A. F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Penisula Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 17 No 2.
- Sabrina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Salju. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Palopo: LPPI UM Palopo.
- Sherly, dkk. (2022) Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewarganegaraan*. Vol 6 No 3.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Silaeen, N., R. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*, Bandung: CV. Widina Bhakti Persada.
- Sri, Widiati (2019). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe, *Jurnal Manajemen Lakidende Economic & Business*. Vol 1 No 1.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tuhuteru, Windasari. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antara Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Di Bagian Hubungan Masyarakat (Humas) Kantor Bupati Maluku Tengah. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Ula, I., I., Sulistiawati, I., R., & Windyasari, S., D. (2019). Hubungan Antara *Career Capital* dan *Work Life Balance* Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*. Vol 12 No 1.
- Website resmi PT. Bank Sumut. (2022). Diakses pada tanggal 12 Februari 2023 dalam <https://www.banksumut.co.id/>.
- Wijaya, Deny Hendra. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Arthaya Aditama Utama. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.