

The Influence of Communication, Work-Life Balance, and Workload on Employee Performance at Allamanda Imgya Coral Village, Okinawa, Japan

Pengaruh Komunikasi, *Work-Life Balance*, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Allamanda Imgya Coral Village Okinawa Jepang

I Kadek Wahyu Dwi Sastrawan¹, Christimulia Purnama Trimurti^{2*}, I Made Dwi Adnyana³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) *Corresponding Author:* christimuliapurnama@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Communication, Work-Life Balance, Workload, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of communication, work-life balance, and workload on employee performance at Allamanda Imgya Coral Village, Okinawa, Japan. The study uses a quantitative approach with data collection techniques through the distribution of questionnaires to 40 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The study results show that partially, communication has a positive and significant effect on employee performance ($t = 7.961$; $Sig. = 0.000$), and work-life balance also has a positive and significant effect ($t = 5.281$; $Sig. = 0.000$), while workload has a positive but not significant effect ($t = 0.888$; $Sig. = 0.381$). Simultaneously, communication, work-life balance, and workload have a significant effect on employee performance ($F = 45.863$; $Sig. = 0.000$). The adjusted R^2 value of 0.775 indicates that 77.5% of the variation in employee performance can be explained by the three research variables, while 22.5% is influenced by other factors outside the model. Thus, communication and work-life balance have been proven to contribute to improving employee performance, while workload has not yet had a significant impact.

Kata kunci:

Komunikasi, Work-Life Balance, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komunikasi, *Work-Life Balance*, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Allamanda Imgya Coral Village, Okinawa, Jepang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 7,961$; $Sig. = 0,000$), *Work-Life Balance* juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 5,281$; $Sig. = 0,000$), sedangkan Beban Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan ($t = 0,888$; $Sig. = 0,381$). Secara simultan, Komunikasi, *Work-Life Balance*, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan ($F = 45,863$; $Sig. = 0,000$). Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,775 menunjukkan bahwa 77,5% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel penelitian, sedangkan 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, komunikasi dan *work-life balance* terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan.

PENDAHULUAN

Industri perhotelan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia karena meningkatnya reputasi *hotel*, pemberian layanan yang lebih baik, dan kepuasan pelanggan dapat dipastikan berasal dari karyawan yang berkualitas (Ayomi, 2023).

Oleh karena itu, faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perlu mendapat perhatian, khususnya komunikasi menurut Robbins dan Judge (2019), komunikasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi, ide, serta makna antara individu atau kelompok sehingga tercipta pemahaman bersama untuk mencapai tujuan organisasi, *work-life balance* menurut Armstrong dan Taylor (2023), *work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis tanpa saling mengganggu, dan beban kerja menurut Dessler (2020), beban kerja merupakan jumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar organisasi.

Pada Allamanda Imgya Coral Village Okinawa Jepang, komunikasi menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung kelancaran operasional melalui *briefing*, *Handy Talky* (HT), LINE, dan koordinasi antarbagian. Namun, terdapat kendala komunikasi pada sebagian karyawan non-Jepang yang memiliki keterbatasan penguasaan bahasa Jepang. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dalam menerima instruksi dan memengaruhi efektivitas pekerjaan, terutama pada departemen *housekeeping* yang didominasi karyawan non-Jepang.

Selain komunikasi, *work-life balance* dan beban kerja juga menjadi faktor yang relevan. Perusahaan telah menerapkan pengaturan jadwal kerja dan hari libur, tetapi tuntutan pekerjaan, khususnya pada *housekeeping*, tetap membutuhkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam pelaksanaan operasional hotel, peneliti mendapatkan bahwa karyawan menghadapi beban pekerjaan yang berkaitan dengan jumlah kamar yang harus ditangani, tingkat okupansi tamu, pembagian tugas, ketersediaan linen, serta kondisi cuaca yang terjadi. Meskipun demikian, pembagian tugas secara proposional dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Daviki dan Wijaya (2024) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Silalahi *et al.* (2021) menemukan hasil negatif dan tidak signifikan. Pada *work-life balance*, Pramaesti (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan hasil berbeda. Demikian pula, penelitian mengenai beban kerja menunjukkan hasil yang beragam, termasuk pengaruh signifikan maupun tidak signifikan. Ketidak konsistenan tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada lingkungan kerja perhotelan dengan tenaga kerja Jepang dan non-Jepang.

Peneliti menemukan pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kelancaran operasional hotel, khususnya di Allamanda Imgya Coral Village Okinawa Jepang. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terjadi selama penelitian dilakukan,

diantaranya komunikasi, *work-life balance*, dan beban kerja didalam perusahaan. Dalam lingkungan kerja hotel yang memiliki tuntutan pelayanan, pembagian tugas, target pekerjaan, serta interaksi antar karyawan yang cukup tinggi, sehingga ketiga faktor tersebut menjadi penting untuk diperhatikan dan diteliti. Disisi lain, adanya fenomena yang menunjukkan permasalahan terkait komunikasi yang terjadi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, serta beban kerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui apakah komunikasi, *work-life balance*, dan beban kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian tersebut. Berdasarkan fenomena dan *research gap*, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, *work-life balance*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Allamanda Imgya Coral Village Okinawa Jepang, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan di Allamanda Imgya Coral Village dengan subjek penelitian berupa karyawan dari departemen operasional yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Teknik pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala Likert yang melibatkan data primer dan sekunder.

Penelitian ini menggunakan teori Bangun (2012), dengan indikator kinerja karyawan terdiri atas jumlah/kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Indikator tersebut masih banyak digunakan dalam penelitian-penelitian terbaru, salah satunya pada penelitian yang dilakukan oleh Ulya dan Rahmah (2025) untuk mengukur kinerja karyawan dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Selanjutnya, indikator komunikasi dikembangkan berdasarkan teori komunikasi organisasi Robbins dan Judge (2019) serta didukung oleh penelitian Andamisari *et al.* (2023), dengan indikator meliputi kejelasan informasi, keterbukaan komunikasi, umpan balik, komunikasi dua arah, dan ketepatan media komunikasi. Teori dari Pangemanan *et al.* (2017) mengadaptasi konsep *Work-Life Balance* untuk indikatornya, kemudian memperkaya indikator dengan aspek *Work Flexibility* berdasarkan Dewi & Widyanti (2023) serta *Low Work-Life Conflict* berdasarkan Rahmat *et al.* (2025), dengan indikatornya adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, fleksibilitas kerja serta minimnya konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator beban kerja diukur menggunakan instrumen *NASA Task Load Index (NASA-TLX)* yang dikembangkan oleh Hart dan Staveland (1988). Penggunaan instrumen *NASA-TLX* didukung oleh Hertzum (2021) melalui meta-analisis yang menunjukkan bahwa *NASA-TLX* merupakan instrumen yang paling luas digunakan dan memiliki tingkat keandalan yang baik dalam mengukur beban kerja subjektif pada berbagai bidang pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini mengadaptasi lima dimensi *NASA-TLX* yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, usaha, dan frustrasi. Seluruh indikator-indikator tersebut digunakan untuk menyusun pernyataan kuesioner yang menggambarkan kondisi setiap variabel.

Teknik analisis menggunakan *software IBM SPSS Statistic 25*, terdiri dari serangkaian pengujian dan analisis statistik, seperti: uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan; uji asumsi klasik (multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas) untuk menuji kelayakan model regresi; serta analisis statistik lanjutan mencakup analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji *T-test*,

dan uji *F-test*. Prosedur ini dijalankan agar hasil penelitian dapat mempertanggungjawabkan validitas dan reliabilitas data serta ketepatan analisis pengaruh komunikasi, *work-life balance*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini meliputi empat dugaan utama, yaitu bahwa komunikasi (X1), *work-life balance* (X2), dan beban kerja (X3) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), serta bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang disajikan dalam Tabel 1, seluruh variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, komunikasi, *work-life balance*, dan beban kerja memperoleh nilai rata-rata (mean) di atas 2,61 pada skala Likert (rentang 1-5), yang dikategorikan dalam kategori “baik.” Rata-rata tertinggi terdapat pada variabel kinerja karyawan (mean = 4,67), diikuti oleh komunikasi (mean = 3,96), beban kerja (mean = 3,91), dan *work-life balance* (mean = 3,61).

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	40	3	5	4.20	.464
X1.2	40	2	5	3.80	.758
X1.3	40	2	5	3.78	.733
X1.4	40	3	5	4.07	.616
X1.5	40	3	5	3.93	.730
TOTALX1	40	15	25	19.78	2.713
X2.1	40	1	5	3.63	.838
X2.2	40	1	5	3.50	.816
X2.3	40	1	5	3.60	.841
X2.4	40	2	5	3.78	.620
X2.5	40	2	5	3.55	.904
TOTALX2	40	9	25	18.05	3.186
X3.1	40	2	5	4.18	.844
X3.2	40	3	5	4.00	.784
X3.3	40	3	5	4.42	.675
X3.4	40	1	5	4.03	.862
X3.5	40	1	5	2.90	.841
TOTALX3	40	14	23	19.53	2.320
Y1.1	40	4	5	4.75	.439
Y1.2	40	3	5	4.65	.533
Y1.3	40	3	5	4.75	.494
Y1.4	40	4	5	4.98	.158
Y1.5	40	3	5	4.23	.698
TOTALY1	40	20	25	23.35	1.610
Valid N (listwise)	40				

N = 40 Responden

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Komunikasi (X1), jika dikonversikan ke dalam rata-rata per indikator, diperoleh nilai sebesar 3,96 ($19,78 \div 5$), sehingga berada pada interval 3,41–4,20 yang termasuk dalam kategori Baik. Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah X1.1 sebesar 4,20, yang menunjukkan karyawan menerima informasi pekerjaan dengan jelas, sedangkan nilai mean terendah terdapat pada X1.3 sebesar 3,78, yang mengindikasikan bahwa komunikasi di Allamanda Imgya Coral Village telah berjalan dengan baik dalam mendukung koordinasi, penyampaian informasi, dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *Work-Life Balance* (X2), jika dikonversikan ke dalam rata-rata per indikator, diperoleh nilai sebesar 3,61 ($18,05 \div 5$), sehingga berada pada interval 3,41–4,20 yang termasuk dalam kategori Baik. Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah X2.4 sebesar 3,78, yang menunjukkan karyawan memiliki fleksibilitas yang baik dalam mengatur waktu kerja dan kebutuhan pribadi, sedangkan mean terendah terdapat pada X2.2 sebesar 3,50, yang mengindikasikan bahwa *work-life balance* karyawan di Allamanda Imgya Coral Village telah berjalan dengan baik sehingga mampu mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Beban Kerja (X3), jika dikonversikan ke dalam rata-rata per indikator, diperoleh nilai sebesar 3,91 ($19,53 \div 5$), sehingga berada pada interval 3,41–4,20 yang termasuk dalam kategori Baik. Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah X3.3 sebesar 4,42, yang menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan, sedangkan mean terendah terdapat pada X3.5 sebesar 2,90, yang mengindikasikan bahwa beban kerja di Allamanda Imgya Coral Village masih berada pada tingkat yang proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga mendukung tercapainya pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan (Y), jika dikonversikan ke dalam rata-rata per indikator, diperoleh nilai sebesar 4,67 ($23,35 \div 5$), sehingga berada pada interval 4,21–5,00 yang termasuk dalam kategori Sangat Baik. Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah Y1.4 sebesar 4,98, yang menunjukkan tingginya disiplin karyawan dalam mematuhi jam kerja, sedangkan mean terendah terdapat pada Y1.5 sebesar 4,23, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di Allamanda Imgya Coral Village sangat baik, ditandai dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tepat waktu, memenuhi standar perusahaan, serta memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Komunikasi (X1)

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.481**	.512**	.395*	.273	.607**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.012	.089	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.481**	1	.794**	.693**	.482**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.512**	.794**	1	.777**	.686**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.395*	.693**	.777**	1	.584**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.273	.482**	.686**	.584**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.089	.002	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTALX1	Pearson Correlation	.607**	.863**	.941**	.855**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	87.0
	Excluded ^a	6	13.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	5

b) *Work-Life Balance* (X2)

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Work-Life Balance*

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.881**	.764**	.475**	.415**	.901**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.881**	1	.821**	.481**	.347*	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.028	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.764**	.821**	1	.364*	.364*	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.021	.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.475**	.481**	.364*	1	.364*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.021		.021	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.415**	.347*	.364*	.364*	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.008	.028	.021	.021		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTALX2	Pearson Correlation	.901**	.897**	.850**	.642**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	87.0
	Excluded ^a	6	13.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	5

c) Beban Kerja (X3)

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.236	.753**	.231	.183	.608**
	Sig. (2-tailed)		.143	.000	.151	.257	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.236	1	.309	.494**	.322*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.143		.052	.001	.043	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.753**	.309	1	.334*	.392*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.052		.035	.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.231	.494**	.334*	1	.459**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.151	.001	.035		.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.183	.322*	.392*	.459**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.257	.043	.012	.003		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTALX3	Pearson Correlation	.608**	.606**	.738**	.762**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	87.0
	Excluded ^a	6	13.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

d) Kinerja Karyawan (Y1)

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTALY1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.164	.415**	.577**	.524**	.708**
	Sig. (2-tailed)		.311	.008	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.164	1	.536**	.142	.286	.684**
	Sig. (2-tailed)	.311		.000	.381	.074	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	.415**	.536**	1	.256	.242	.726**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.110	.132	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	.577**	.142	.256	1	.708**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.381	.110		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y1.5	Pearson Correlation	.524**	.286	.242	.708**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001	.074	.132	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTALY1	Pearson Correlation	.708**	.684**	.726**	.621**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	87.0
	Excluded ^a	6	13.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	5

Seluruh indikator pada masing-masing variabel (Komunikasi, *work-life balance*, Beban kerja, dan Kinerja karyawan) memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar > 0,312, menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel juga lebih besar > 0,60 yang mengindikasikan seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel

dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58015173
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.101
	Negative	-.178
Test Statistic		.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.140
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.648	3.217		6.418	.000		
	TOTALX1	.083	.104	.139	.796	.431	.873	1.145
	TOTALX2	.048	.090	.094	.528	.601	.836	1.197
	TOTALX3	.010	.118	.015	.089	.930	.929	1.076

a. Dependent Variable: TOTALY1

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga telah memenuhi kriteria uji multikolinearitas. Nilai signifikansi *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,140 yang lebih besar dari 0,05 dengan demikian data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis regresi serta pengujian hipotesis.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas metode Glejser diatas, nilai signifikansi Komunikasi (0,431), *Work-Life Balance* (0,601), dan Beban Kerja (0,930) seluruhnya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, varians residual bersifat konstan sehingga model telah memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, model regresi layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel 7. Hasil Analisis Pengaruh Komunikasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Beban kerja (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.648	.322		64.176	.000		
	TOTALX1	.083	.010	.647	7.961	.000	.873	1.145
	TOTALX2	.048	.009	.438	5.281	.000	.836	1.197
	TOTALX3	.010	.012	.070	.888	.381	.929	1.076

a. Dependent Variable: Y1

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Komunikasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 20.648 + 0,083X1 + 0,048X2 + 0,010X3$$

Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada Komunikasi, *Work-Life Balance*, dan Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan secara berturut-turut sebesar 0,083; 0,048; dan 0,010, dengan asumsi variabel lain konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.775	.164

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: Y1

Koefisien determinasi menggunakan R² dengan tujuan untuk mengukur besarnya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai Adjusted R² = 77,5%, yang berarti bahwa sebesar 77,5% kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi Komunikasi, *Work-Life Balance*, Beban Kerja dan sisanya sebesar (100% - 77,5%) = 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji T dan Uji F

Tabel 9. Uji T dan Uji F

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.648	.322		64.176	.000		
	TOTALX1	.083	.010	.647	7.961	.000	.873	1.145
	TOTALX2	.048	.009	.438	5.281	.000	.836	1.197
	TOTALX3	.010	.012	.070	.888	.381	.929	1.076

a. Dependent Variable: Y1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.722	3	1.241	45.863	.000 ^b
	Residual	.974	36	.027		
	Total	4.695	39			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial. Hasilnya, variable Komunikasi dan *Work-Life Balance* memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,02) dan nilai signifikansinya $< 0,05$, sedangkan untuk variable Beban Kerja nilai t-hitungnya lebih kecil dari t-tabel (2,02) dan nilai signifikansinya $> 0,05$. Jadi secara parsial variable Komunikasi dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan sedangkan variable Beban Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh ketiga variabel bebas secara simultan terhadap kinerja karyawan. F-hitung memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga secara bersama-sama (simultan) Komunikasi, *Work-Life Balance*, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $7,961 > 2,02$ dan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima. Sehingga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan. Komunikasi yang efektif mampu memperlancar penyampaian informasi, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan koordinasi antar karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, hasil penelitian konsisten dengan penelitian Daviki dan Wijaya (2024) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Sari *et al.* (2022) pada karyawan CV. Cahya Printing Bali, yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang diterapkan dalam organisasi, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Selanjutnya, Sastrawan *et al.* (2022) juga menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SAGA Denpasar. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Wisesa *et al.* (2022) yang meneliti pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $5,281 > 2,02$, dan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_2 diterima. Sehingga *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Keseimbangan tersebut membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi kelelahan sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada tamu.

Selain itu, hasil penelitian konsisten dengan penelitian Pramaesti dan Lia (2024) yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Arifin dan Muharto (2022) yang meneliti pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan dalam mempertahankan kondisi kerja yang optimal sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Selanjutnya, Wati dan Budiono (2024) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian tersebut dilakukan pada 41 responden dan menggunakan analisis *SEM-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*, yang selanjutnya turut meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Marhanah *et al.* (2025) pada karyawan hotel bintang empat di Bandung juga menunjukkan hasil yang sama. Penelitian tersebut menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $0,888 < 2,02$, dan signifikansi sebesar $0,381 > 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima atau H_3 ditolak. Sehingga Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu mendorong karyawan bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Dengan kata lain, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menjadi pendorong dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Triatmaja *et al.* (2022) yang membuktikan bahwa Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Ekhsan dan Masruri (2022) yang meneliti peran stres kerja sebagai mediasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SII. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Maini dan Tanno (2021) juga menemukan hasil yang sejalan dalam penelitian pada Bappeda Kota Payakumbuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban

kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun beban kerja memiliki arah hubungan positif dengan kinerja, pengaruhnya belum cukup kuat untuk menghasilkan perubahan kinerja yang signifikan. Selain itu, penelitian Eliza (2023) pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Tangerang juga memperoleh hasil yang sama, yaitu beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa secara statistik $0,000 < 0,05$, ini berarti secara bersama-sama (simultan) Beban Kerja, Komunikasi, dan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Sehingga H_0 ditolak atau H_4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan tidak dapat dipisahkan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi nyata di Allamanda Imgya Coral Village, di mana komunikasi yang efektif melalui *briefing*, *Handy Talky* (HT), LINE, dan koordinasi antar departemen mendukung kelancaran operasional. Di sisi lain, perusahaan juga menerapkan sistem kerja yang mendukung *work-life balance* melalui pengaturan jadwal kerja dan hari libur, serta mengelola beban kerja berdasarkan jumlah kamar, tingkat okupansi hotel, pembagian tugas, ketersediaan linen, dan kondisi cuaca. Kombinasi ketiga aspek tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas serta kualitas pelayanan kepada tamu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosalina dan Ridwan (2023) yang menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Windrayuni *et al.* (2025) mengenai pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Negara juga menunjukkan hasil uji F motivasi kerja, komunikasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Boboy *et al.* (2026) meneliti *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Finance Cabang Kota Kupang. Hasilnya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian dari Agustian *et al.* (2025) meneliti *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah. Hasilnya menunjukkan ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) melalui uji F menunjukkan bahwa secara statistik $0,000 < 0,05$, ini berarti secara bersama-sama (simultan) Beban Kerja, Komunikasi, dan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga H_0 ditolak atau H_4 diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan komunikasi, penerapan *work-life balance* yang baik, dan pengelolaan beban kerja proposional yang tepat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, P., Fadli, H. M., Faturahman, M. F., & Sunimah, S. (2025). The influence of work-life balance, workload and burnout on employee performance in PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(1), 730–746. <https://doi.org/10.31538/ijse.v8i1.5498>
- Andamisari, D., Razali, G., & Kurniasih, E. R. (2023). Efektivitas komunikasi organisasi dalam mencapai keterbukaan informasi (Studi kasus komunikasi organisasi di PT. Lipwih Synergylab Estetika). *LUGAS Jurnal Komunikasi*, 7(1), 46-52. <https://doi.org/10.31334/lugas.v7i1.2627>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37–46. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (16th ed.)*. Kogan Page.
- Ayomi, G. R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Vouk Hotel Suites Penang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(24), 338-343.
- Bangun, W. (2012). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Pratama Kiran.
- Boboy, C. G., Fanggidae, R. E., Nafie, R. E. I., & Maak, C. S. (2026). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Kota Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.70581/glory.v7i1.22791>
- Daviki, V. A., & Wijaya, N. S. (2024). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 3(5), 840-849.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Dewi, D. N. A. R., & Widyanti, P. R. K. (2023). Flexible work arrangement dan work-life balance pada generasi milenial. *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(2), 334-342.
- Ekhsan, M., & Masruri, A. (2022). Peran stres kerja sebagai mediasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 753–761. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.792>
- Eliza, M. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Tangerang)*. Skripsi: Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload* (pp. 139–183).
- Hertzum, M. (2021). *How Demanding Is Healthcare Work? A Meta-Analytic Review of TLX Scores*. *Studies in Health Technology and Informatics*, 286, 55–59. <https://doi.org/10.3233/SHTI210637>
- Hertzum, M. (2021). *Reference values and subscale patterns for the Task Load Index (TLX): A meta-analytic review*. *Ergonomics*, 64(7), 869–878. <https://doi.org/10.1080/00140139.2021.1876927>

- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh beban kerja, *teamwork* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 31–50. <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Marhanah, S., Ahman, E., Senen, S. H., & Disman, D. (2025). The effect of work-life balance on employee performance: Evidence from a four-star hotel in Bandung, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3451–3456. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3983>
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(3). <https://doi.org/10.35797/jab.v5.i003.%p>
- Pramaesti, N. M. L. (2024). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Bintang Bali Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 7(1), 53–62.
- Rahmat, A., Syam, R., Jufri, M., & Zakiyah, S. N. (2025). Mapping Work–Family Conflict as an Indicator of Work–Life Balance Among Indonesian Employees. *SOCIETIES: Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(2), 215–222.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Rosalina, & Ridwan. (2023). *The influence of workload, work environment and organizational communication on employee performance at the Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) in Surabaya City*. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology*, 1(7), 623–642.
- Sari, N. L. M. P., Sapta, I. K., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh komunikasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahya Printing Bali. *VALUES*, 3(3), 716–726.
- Sastrawan, I. P. R., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). Pengaruh komunikasi, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. SAGA Denpasar. *VALUES*, 3(1).
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128.
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 377–387.
- Ulya, N., & Rahmah, A. M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(1), 63–69. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v16i01.6362>
- Wati, D. A. I., & Budiono. (2024). Pengaruh *work life balance* terhadap *employee performance* melalui *psychological well-being*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(4), 915–928. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n4.p915-928>
- Windrayuni, I. G. A. N. S., Tabita, I. D. A. T. P., & Gayatri, I. G. A. S. (2025). The Influence of Work Motivation, Communication and Workload on Employee Performance at PT. Pegadaian Branch Negara. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*, 3(2), 811–825. <https://doi.org/10.61994/equivalent.v3i2.1140>
- Wisesa, P. N. P. A., Kepramareni, P., & Widnyana, I. W. (2022). The effect of work discipline and communication on work motivation and performance of agricultural officer of Denpasar City, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(6), 120–124. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.6.1625>