

WORK LIFE BALANCE MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI HOTEL XYZ BINTANG LIMA JAKARTA

Andy Noviadi¹, Ni Made Dwiyana Rasuma Putri^{2*}, Baskoro Harwindito³,
Abimael Nagara⁴

^{1,2,3,4}Politeknik Sahid Jakarta

*Korespondensi: rasumaputri@polteksahid.ac.id

Diajukan 31-05-2024	Direvisi 24-06-2024	Diterima 26-06-2024
------------------------	------------------------	------------------------

ABSTRACT

Purpose: This study aims to prove the effect and influence of work-life balance on employee performance at the five-star hotel XYZ Jakarta.

Methods: This study uses quantitative methods and obtains research data from a questionnaire that will be given to the population and a sample of 50 employees at the XYZ Jakarta hotel in the front office department; the data will be processed by statistical testing using SPSS 2.5 software, which has research results proving that work-life balance has a significant positive effect on employee performance.

Implication: The tourism industry is one of the industries that generate sizeable foreign exchange for a country. Tourism also has many goals and benefits, such as expanding employment opportunities for the community and encouraging many supporting industrial activities. In the tourism industry, there are various scopes or supporting industries to support tourism, one of which is the hospitality industry, which is needed to support the needs of tourists, such as places to rest, eat, drink, and other. In carrying out its operations, the hotel has 24-hour operating hours, which can impact the imbalance in the personal lives of its employees; in fact, employees often have to work more hours or overtime due to the many tasks and responsibilities carried out. Therefore, employees need to regulate each individual's work-life balance. Imbalances can impact employee performance, which can have positive or negative consequences.

Keywords: work-life balance, employee performance, hotel

ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan tentang pengaruh dan seberapa besar pengaruhnya dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan di hotel XYZ bintang lima Jakarta.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan mendapatkan data penelitian dari kuisioner yang akan diberikan kepada populasi serta sampel berjumlah 50 orang karyawan di hotel XYZ Jakarta dalam departemen kantor depan, data tersebut akan diolah pengujian statistik menggunakan perangkat lunak SPSS 2.5, yang memiliki hasil penelitian membuktikan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi: Industri pariwisata merupakan salah satu industri yang menghasilkan devisa besar bagi suatu negara, kepariwisataan juga memiliki banyak tujuan serta manfaat seperti untuk memperluas lapangan pekerjaan bagi masyarakat dan mampu untuk mendorong banyak aktivitas-aktivitas industri penunjang. Dalam industri pariwisata terdapat berbagai ruang lingkup atau industri penunjang untuk mendukung pariwisata, salah satunya yaitu industri perhotelan yang sangat dibutuhkan untuk menunjang kebutuhan para wisatawan seperti tempat untuk istirahat, makan, minum dan kebutuhan lainnya. Dalam menjalankan operasionalnya hotel memiliki jam operasional 24 jam yang dapat memberikan dampak pada ketidakseimbangan kehidupan pribadi para karyawannya, pada kenyataannya karyawan sering sekali harus menjalankan jam kerja yang lebih atau *overtime* dikarenakan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan, maka dari itu karyawan perlu mengatur yang disebut dengan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dari masing-masing individu. Ketidakseimbangan dapat memberikan pengaruh atau dampak terhadap kinerja karyawan yang bisa berakibat positif maupun negatif.

Kata kunci: *work life balance*, kinerja karyawan, hotel

PENDAHULUAN

Hotel merupakan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan untuk beristirahat, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas penunjang lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukan bagi semua orang, hotel merupakan suatu usaha bisnis akomodasi yang menyediakan fasilitas penginapan untuk publik atau umum dengan dilengkapi berbagai layanan makanan dan minuman, jasa room attendant, layanan pencucian linen, dan penggunaan furniture, perlengkapan serta memenuhi ketentuan persyaratan yang di tetapkan di dalam keputusan pemerintah. Ada semacam hubungan simbiosis mutualisme yang terjadi antara pihak hotel dengan tamu, jika hasil pelayanan yang diberikan oleh hotel maksimal dan memuaskan tamu tersebut, otomatis tamu akan merasa puas dan bersikap loyal dengan bersedia melakukan kunjungan berikutnya ke hotel. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal dibutuhkannya sumber daya manusia yang dapat diartikan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreativitas, kompeten dengan kinerja yang baik dan dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi.

Karyawan belakangan ini khususnya yang bekerja di industri perhotelan banyak memiliki jam kerja yang panjang atau berlebih, tugas dan tanggung jawab yang diberikan juga banyak bertambah untuk memberikan pelayanan yang prima. Pelayanan prima yang diberikan yaitu untuk memenuhi standar pelayanan, sehingga mampu memuaskan pihak-pihak yang terlibat dengan perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung (Bela, 2017). Hal tersebut dapat menimbulkan dampak pada kehidupan pribadi para karyawan, dimana karyawan akan sulit untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan. Hotel memiliki jam operasional kerja 24 jam, maka dari itu hotel perlu untuk membantu membuat pengaturan agar bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawannya, keseimbangan tersebut dikenal dengan istilah *work life balance* Abdullah, (2014) mengatakan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja bisa membantu seorang karyawan mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, serta dengan terbentuknya *work life balance* di dalam diri seseorang karyawan dapat juga mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja, kinerja tersebut merupakan hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh para karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh atasan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Abdullah Maruf, 2014). Kinerja yang dihasilkan dari *work life balance* memiliki dampak peningkatan ataupun penurunan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan perlu di upayakan terjadi supaya karyawan dapat bekerja dengan optimal, apabila keseimbangan tersebut tidak terjadi akan tercipta stress dan tekanan dalam diri karyawan yang mengakibatkan pada penurunan produktivitas kerja.

Work life Balance Menurut McDonald dan Bradley (2017) qtd. In Pangemanan et al (2017) indikator pertama terdiri dari, Keseimbangan waktu mengarah kepada jumlah waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir. Kedua, Keseimbangan keterlibatan yang mengarah kepada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Ketiga, Keseimbangan kepuasan mengarah pada jumlah tingkat kepuasan seseorang terhadap kegiatan pekerjaannya ataupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Kemudian indikator kinerja karyawan menurut (Sastrohadiwiryo dalam Masram, 2017) bisa dilakukan dengan menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat untuk menilai kinerja karyawan yang pertama meliputi Kesetiaan. Merupakan tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Kedua, Hasil kerja Adalah kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Ketiga, tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Keempat, Ketaatan merupakan kesanggupan seseorang untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang. Kelima, Kejujuran adalah ketulusan hati seorang karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya dan juga mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Keenam, Kerjasama adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Ketujuh, Prakarsa adalah kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melakukan tugas. Kedelapan, Kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melakukan tugas pokok.

Beberapa studi sebelumnya terkait peranan *work life balance* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan, seperti studi dari Saifulah (2020) yang memiliki hasil studi setelah dilakukan analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan di konveksi di kabupaten Kudus, sedangkan hasil studi yang dilakukan oleh Shinta Devi (2020) memiliki hasil studi setelah dilakukan penelitian bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan pemukiman kota Makassar. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena keselarasan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian ini memberikan hipotesis bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan atau terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Inkonsistensi hasil studi sebelumnya juga mendorong untuk dilakukannya studi tambahan untuk membuktikannya, terlebih beberapa studi tentang *work life balance* masih sedikit yang melakukannya khususnya di bidang perhotelan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana berfokus kepada penelitian ilmiah yang sistematis atas fenomena-fenomena yang terjadi beserta hubungannya melalui penghitungan angka yang berasal dari sampel responden sebagai tanggapan atas fenomena yang terjadi. Dalam penelitian ini terdapat variabel dependent dan variabel independent. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah *work life balance* (X), sedangkan variabel independent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan kantor depan pada hotel XYZ bintang lima Jakarta dengan total populasi berjumlah 50 orang karyawan, untuk sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *non-probability* sampling jenis *sample jenuh*. Menurut Sugiyono (2017:84) *non-probability* sampling adalah "teknik pengambilan sampel yang tidak memiliki kesempatan sama untuk anggota populasi untuk menjadi sampel, salah satu jenis dari *non-probability* sampling adalah sampel jenuh". Juga menurut Sugiyono (2017:85), *sample jenuh* adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil". Istilah lain dari *sample jenuh* adalah sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Penggunaan indikator pada variabel *work life balance* diadopsi dari indikator-indikator studi yang telah dilakukan oleh Pangemanan *et al.* (2017) dengan total 3 butir indikator pengukuran. Sedangkan indikator untuk variabel kinerja karyawan diadopsi dari studi Masram (2017) yang terdiri dari 8 butir indikator pengukuran. Pengukuran kuesioner menggunakan skala Likert 1 sampai 5 untuk pengukuran persetujuan, dengan 1 merupakan sangat tidak setuju dan 5 merupakan sangat setuju.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung ke tempat kerja responden, kemudian menyebarkan kuesioner kepada karyawan hotel XYZ terkait dengan indikator yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan sumber referensi dari jurnal, buku atau artikel ilmiah untuk mencari teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik menggunakan aplikasi SPSS 2.5, tahapan pertama yang dilakukan yaitu mendeskripsikan obyek penelitian hotel XYZ Jakarta, memberikan gambaran umum para responden yang terdiri dari jenis kelamin dan umur. Kemudian melakukan uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji asumsi klasik untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di hotel XYZ yang merupakan bintang lima di Jakarta, berlokasi di Jalan H.R Rasuna Said Kav. C-22A, kecamatan setiabudi, Daerah khusus ibukota Jakarta pada tahun 2022. Responden yang bersedia mengisi kuesioner ini sebanyak 50 orang karyawan bagian *front office department*.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden	Presentase
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	17	34%
	Perempuan	33	66%	
	Jumlah	50	100%	
2.	Umur	20 - 29 tahun	36	72%
	30 - 39 tahun	14	28%	
	Jumlah	50	100%	

Dari hasil tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan *front office department* didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang karyawan atau 66%. Sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang karyawan atau 34%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki berada di posisi bawah dari responden perempuan. Karakteristik responden yang kedua yaitu umur atau usia, sebagian besar usia karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini, yaitu usia 20-29 tahun sebanyak 36 orang atau sebesar 72% dan usia 30-39 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 28%.

Berikutnya mendeskripsikan data penelitian, data penelitian perlu untuk dideskripsikan dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menampilkan hasil tanggapan dari responden penelitian mengenai pernyataan yang terdapat dalam angket. Pernyataan yang ada berkaitan dengan tiap-tiap variabel didalam penelitian ini, yaitu: *work life balance* dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Deskripsi Penilaian Responden Terkait Variabel *Work Life Balance*

No	Pernyataan dalam Kuesioner	Skor jawaban responden					Rerata skor Jawaban	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan memiliki waktu jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan	-	-	10	12	28	4,36	Sangat Baik
2.	Karyawan dapat memiliki waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain.	-	-	10	18	22	4,24	Sangat Baik
3.	Kehidupan kerja menyita waktu pribadi saya.	-	3	12	15	20	4,04	Baik
4.	Memiliki rasa tanggung jawab yang sangat besar terhadap pekerjaan.	-	-	10	10	30	4,40	Sangat Baik
5.	Mampu memisahkan masalah pribadi dalam melakukan pekerjaan.	-	3	12	26	9	3,82	Cukup
6.	Lingkungan kerja mendukung aktivitas yang karyawan sukai dalam kehidupan pribadi.	-	-	18	12	20	4,04	Baik
7.	Bahagia dengan kehidupan kerja dan pribadi yang dijalani.	3	3	12	23	9	3,64	Cukup
8.	Pekerjaan membuat sulit melakukan hobi pribadi.	-	3	15	27	5	3,68	Cukup
9.	Kebutuhan pribadi menjadi sulit terpenuhi akibat pekerjaan.	-	-	17	13	20	4,06	Baik
Rata-rata Variabel Work Life Balance							4,03	Baik

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dapat dilihat jawaban dari para responden dalam penelitian ini dari total 9 pernyataan kuisoner yang mewakili 3 indikator dari *work life balance*. Pernyataan yang memiliki rata-rata jawaban tertinggi yaitu sebesar 4,40, pada pernyataan "Memiliki rasa tanggung jawab yang sangat besar terhadap pekerjaan" Pernyataan tersebut masuk kedalam indikator dari keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*). Sedangkan rata-rata nilai terendah terdapat pada pernyataan "Bahagia dengan kehidupan kerja dan pribadi yang dijalani" Pernyataan tersebut berasal dari indikator keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,64.

Tabel 3. Deskripsi Penilaian Responden Terkait Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan dalam Kuesioner	Skor jawaban responden					Rerata skor Jawaban	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Melakukan segala tugas pekerjaan dengan konsentrasi, teliti dan cermat.	-	-	8	5	37	4,58	Sangat Baik
2.	Cepat tanggap dalam setiap tugas yang didapat.	-	-	9	9	32	4,46	Sangat Baik
3.	Karyawan kompeten dalam bidang pekerjaannya.	1	-	13	8	28	4,24	Sangat Baik
4.	Karyawan bekerja sesuai dengan standar operasional kerja yang sudah ditentukan.	-	-	14	8	28	4,28	Sangat Baik
5.	Hasil kerja karyawan semakin meningkat.	-	-	11	10	29	4,36	Sangat Baik
6.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target dengan baik.	-	-	10	14	26	4,32	Sangat Baik
7.	Bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.	-	-	11	15	24	4,26	Sangat Baik
8.	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan.	-	-	4	16	30	4,52	Sangat Baik
9.	Karyawan selalu mengikuti peraturan kerja yang ada.	-	-	9	7	34	4,50	Sangat Baik
10.	Mampu bekerja dengan orang lain.	1	-	10	12	27	4,28	Sangat Baik
11.	Memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan yang dilakukan.	-	-	11	9	30	4,38	Sangat Baik
12.	Bersedia untuk menerima kritik dan saran dari hasil pekerjaan.	-	-	10	14	26	4,32	Sangat Baik
13.	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan bersama.	-	-	12	14	24	4,24	Sangat Baik
14.	Mampu berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus diminta atasan.	-	-	4	16	30	4,52	Sangat Baik
15.	Mampu memperbaiki kesalahan tanpa harus diminta oleh atasan.	-	-	8	10	32	4,48	Sangat Baik
16.	Mampu membagi tugas bersama rekan kerja agar mempermudah pekerjaan.	1	-	14	8	27	4,20	Baik
Rata-rata Variabel Kinerja karyawan						4,37	Sangat Baik	

Dari hasil analisis data dapat dilihat jawaban dari responden yang ikut serta dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 16 pernyataan yang mewakili dari 8 indikator kinerja karyawan. Pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata jawaban tertinggi yaitu sebesar 4,58 pada pernyataan “Melakukan segala tugas pekerjaan dengan konsentrasi, teliti dan cermat” pernyataan ini masuk kedalam indikator dari kesetiaan. Kemudian untuk nilai terendah terdapat pada pernyataan “Mampu membagi tugas bersama rekan kerja agar mempermudah pekerjaan.” berasal dari indikator kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,20.

Setelah mendeskripsikan data penilaian responden untuk variabel X dan Y, kemudian hasil analisis selanjutnya yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Simbol	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	Keseimbangan waktu (<i>Time balance</i>)	X.1.1	0,880	0,278	Valid
		X.1.2	0,918	0,278	Valid
		X.1.3	0,932	0,278	Valid
2.	Keseimbangan keterlibatan (<i>Involvement balance</i>)	X.1.4	0,926	0,278	Valid
		X.1.5	0,880	0,278	Valid
		X.1.6	0,917	0,278	Valid
3.	Keseimbangan kepuasan (<i>satisfaction balance</i>)	X.1.7	0,924	0,278	Valid
		X.1.8	0,912	0,278	Valid
		X.1.9	0,923	0,278	Valid
4.	Kesetiaan	Y1.1	0,828	0,278	Valid
		Y1.2	0,927	0,278	Valid
		Y1.3	0,848	0,278	Valid
		Y1.4	0,847	0,278	Valid
5.	Hasil kerja	Y.1.5	0,936	0,278	Valid
		Y.1.6	0,950	0,278	Valid
6.	Tanggung jawab	Y.1.7	0,923	0,278	Valid
		Y.1.8	0,818	0,278	Valid
7.	Ketaatan	Y.1.9	0,840	0,278	Valid
		Y.1.10	0,804	0,278	Valid
8.	Kerjasama	Y.1.11	0,932	0,278	Valid
		Y.1.12	0,950	0,278	Valid
		Y.1.13	0,932	0,278	Valid
9.	Kejujuran	Y.1.14	0,818	0,278	Valid
		Y.1.15	0,925	0,278	Valid
11.	Kepemimpinan	Y.1.16	0,865	0,278	Valid

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui bahwa setiap butir pernyataan kuesioner dalam penelitian ini menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,278). Dapat disimpulkan alat ukur dari tiap variabel memenuhi syarat uji validitas atau dinyatakan valid. Seluruh alat ukur dapat digunakan untuk penelitian ini.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Simbol	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	X	0,973	Reliabilitas baik
Kinerja karyawan	Y	0,980	Reliabilitas baik

Berdasarkan tabel yang disajikan diatas, hasil uji reliabilitas alat ukur dari variabel X yaitu sebesar 0,973, alat ukur dari variabel Y yaitu sebesar 0,980. Kedua variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik, maka dari itu dapat dinyatakan alat ukur tiap variabel dalam penelitian ini reliabel serta data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk tahapan analisa selanjutnya.

Proses berikutnya yaitu dengan menguji hipotesis dari model penelitian yang diajukan. Hipotesis dapat dikatakan didukung apabila pengaruh antara variabel signifikan, berikut merupakan hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 6. Uji hipotesis

Model	Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	65.019	7,843		5,876	0
RatarataX	,794	,305	,357	2,457	0

a. Dependent Variable: RatarataY

Dari hasil uji analisis linier sederhana didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 65,019 + (0,794 X)$$

- Nilai konstanta variabel Y yaitu sebesar 65,019. Nilai tersebut memiliki arti bahwa apabila nilai variabel *work life balance* (X) konstan, nilai variabel kinerja karyawan sebesar 65.019.
- Koefisien regresi dari *work life balance* (X) memiliki hasil sebesar 0,794. Makna dari nilai tersebut adalah variabel X berpengaruh positif terhadap variabel Y atau setiap pengaruh nilai variabel *work life balance*, maka nilai variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,794.

Penelitian ini juga mencari tahu berapa persen pengaruh yang diberikan oleh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji koefisien determinasi yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,271 ^a	,073	,054	3,048

a. Predictors: (Constant), RatarataX
b. Dependent Variable: RatarataY

Besar angka R Square adalah 0,073. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel *work life balance* dan kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,073 \times 100\%$$

$$KD = 7,3\%$$

Angka tersebut memiliki arti bahwa *work life balance* berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 7,3%, sedangkan sisanya sebesar 92,7% didapatkan dari faktor lain. Dengan kata lain, variabel *work life balance* yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kinerja karyawan sebesar 7,3% sedangkan pengaruh sebesar 92,7% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

Dari hasil penelitian maka diperoleh *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian ini membutuhkan partisipasi dari responden sebanyak 50 orang. Dalam penelitian ini karakteristik para responden terbagi menjadi 2 macam, yaitu jenis kelamin dan usia. Karakteristik jenis kelamin di dominasi oleh perempuan sebanyak 33 orang sedangkan laki-laki sebanyak 17 orang, karakteristik berikutnya yaitu usia di dominasi dengan karyawan berusia 20-29 tahun dengan jumlah sebanyak 36 orang sedangkan sisanya karyawan dengan usia 30-39 tahun berjumlah 14 orang.

Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis regresi sederhana memiliki hasil nilai koefisien regresi dari variabel X sebesar 0,794 serta memiliki hasil signifikansi sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Hal tersebut menunjukkan hasil berupa variabel *work life balance* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 7,3% artinya *work life balance* bisa menjelaskan kinerja karyawan sebesar 7,3% dan sisanya 92,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Persentase pengaruh *work life balance* tidak terlalu besar berkemungkinan dikarenakan fenomena ini baru berkembang dan dirasakan di masa sekarang pada kalangan generasi milenial dan generasi gen Z, seperti dalam penelitian ini terbukti jumlah responden berusia 20-29 tahun lebih banyak yang menjadi responden.

Peran *work life balance* berbanding lurus dengan hadirnya kinerja karyawan, apabila seorang karyawan memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi, maka tingkat dari kinerja seorang karyawan akan terbantu semakin meningkat. Penelitian ini dapat mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Devi, 2020) dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada dinas perumahan dan kawasan permukiman kota Makassar. Hasil dari penelitian tersebut adalah *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini memiliki kesimpulan atas fenomena yang diteliti yaitu diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan nilai dari variabel *work life balance*, nilai dari variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,794. Peran dari *Work Life Balance* berbanding lurus dengan hasil kinerja karyawan, variabel *work life balance* memiliki peran sebesar 7,3% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh peranan dari variabel lain.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini yaitu untuk tempat penelitian dan para pembaca. Untuk tempat penelitian disarankan supaya memfasilitasi kegiatan untuk wadah hobi karyawan seperti olahraga, musik, dan sebagainya agar karyawan lebih mendapatkan kepuasan dari tempat bekerja. Sebaiknya juga memberikan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan bekerjasama, pelatihan kepemimpinan, dan sebagainya agar karyawan mampu memimpin dirinya sendiri dan sesama rekan kerja sehingga dapat mengorganisir pekerjaan dengan baik. Saran untuk pembaca yaitu sebaiknya melatih diri untuk memiliki *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja dalam diri agar dapat membantu memiliki kinerja yang lebih baik. Jika hendak melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang, sebaiknya melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga dapat memperoleh data-data yang akan dianalisis lebih banyak. Selain itu bisa juga dengan menambah variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian diharapkan memberikan kontribusi informasi yang lebih baik dan akurat untuk penelitian dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Apriyanto, Iswandi. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Wahana Resolusi.
- Bela, L. (2017). Pengaruh Standar Pelayanan Prima Frontliner Terhadap Kepuasan Nasabah Bank Brisyariah Makassar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 7(9), 1689–1699.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2013). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Insani, Yuda Dwi; Setiyariski, R. (2020). Meningkatkan Kualitas Pelayanan Front Office Department Melalui Tugas dan Tanggung Jawab Concierge Pada Hotel Savoy Homann. *Kajian Pariwisata*, 2(1), 13–28. <http://ejournal.ars.ac.id/index.php/JIIP/article/view/297>
- Korry, D. I. (2017). Pengaruh Status Kerja Ibu Rumah Tangga Terhadap Coping Stress. *Repository Unika Sogijapranata*, 36–44. <http://repository.unika.ac.id/id/eprint/14757>
- Pratama, B. Y. (2019). Analisis Pengembangan Pariwisata Berbasis Komunitas (Community Based Tourism/Cbt) Dengan Metode Ahp (Analytical Hierarchy Process). *Undergraduate Thesis, Undip Vokasi*, 53(9).
- Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 28–55.
- Putro, R. Y. A., & Kamal, M. (2013). Analisis Pengaruh Brand Reputation, Brand Competence, dan Brand Liking Terhadap Trust In Brand Pada Konsumen Windows Phone Nokia di Surabaya. 10(2),178-185. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v10i2.5916>
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Siregar, M. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan. 6–24.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. CV.