

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen F&B Service di TAP Bali

Gede Dedi Setiawan¹, I Nyoman Sukana Sabudi², Ni Luh Gde Sri Sadjuni³, Ni Desak Made Santi Diwyarthi⁴

^{1,2,3,4} Politeknik Pariwisata Bali dan santidiwyarthi@yahoo.com

ABSTRAK

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*) menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja, terutama bagi karyawan di industri perhotelan yang memiliki beban kerja tinggi dan jam kerja fleksibel. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Departemen Food & Beverage (F&B) Service di TAP Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 130 responden yang merupakan karyawan aktif F&B Service. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, serta uji t dan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan loyal terhadap perusahaan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen hotel untuk terus meningkatkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan sebagai strategi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Karyawan, F&B Service, TAP Bali*

ABSTRACT

Work-life balance is one of the key factors in determining job satisfaction, especially for employees in the hospitality industry who face high workloads and flexible working hours. This study aims to analyze the influence of work-life balance on job satisfaction among employees in the Food & Beverage (F&B) Service Department at TAP Bali. This research adopts a quantitative approach by distributing questionnaires to 130 respondents who are active employees in the F&B Service department. The data analysis techniques used include validity and reliability tests, simple linear regression, t-test, and the coefficient of determination, processed using SPSS version 26. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. Employees who are able to maintain a balance between job demands and personal life tend to feel more satisfied, motivated, and loyal to the company. These findings provide important implications for hotel management to continuously enhance policies that support employee well-being as a strategy to create a productive and sustainable work environment.

Keywords: *Work Life Balance, Job Satisfaction, Employee, F&B Service, TAP Bali*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam industri perhotelan, di mana kualitas pelayanan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Di hotel berbintang lima seperti TAP Bali, khususnya di Departemen Food & Beverage (F&B) Service, beban kerja tinggi dan jadwal kerja tidak menentu menjadi tantangan utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Data internal menunjukkan nilai kepuasan kerja dan lingkungan kerja di departemen ini adalah yang terendah, disertai dengan tingkat turnover yang tinggi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun masih terdapat hasil yang bervariasi, dan sedikit yang secara spesifik meneliti sektor hospitality, terutama F&B Service. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja karyawan F&B

Service di TAP Bali menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis data aktual dan persepsi karyawan. Rumusan Masalah: Bagaimana pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen F&B Service di TAP Bali?

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa individu memiliki lima tingkat kebutuhan, di mana work-life balance (WLB) berkontribusi pada pemenuhan kebutuhan sosial dan aktualisasi diri yang berdampak pada kepuasan kerja (Adhitarma & Adnyani, 2023). Teori dua faktor Herzberg juga menekankan bahwa WLB merupakan faktor higienis yang, jika terpenuhi, dapat meningkatkan kepuasan kerja (Wedadjati & Helmi, 2022). Dalam konteks perhotelan, seperti F&B Service di TAP Bali, manajemen perlu mengelola kebijakan WLB untuk menjaga kinerja dan loyalitas karyawan (Afandi & Masrul, 2023).

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan berdasarkan kesesuaian antara harapan dan realitas (Locke, 1976; Sylvani et al., 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mencakup kondisi kerja, hubungan sosial, kepemimpinan, imbalan, dan WLB merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja (Dari et al., 2021). Indikator kepuasan kerja (Luthans): Pekerjaan itu sendiri: Tantangan dan makna kerja. Gaji: Keadilan dan kecukupan kompensasi. Promosi: Peluang karier. Pengawasan: Dukungan dan arahan dari atasan. Rekan kerja: Hubungan sosial dan kolaborasi.

C. Work-Life Balance

WLB adalah kondisi di mana individu dapat menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa tekanan berlebihan (Greenhaus & Allen, 2011; Zahara et al., 2024). Faktor yang Mempengaruhi work-life balance termasuk beban kerja, kebijakan perusahaan, kondisi keluarga, fleksibilitas kerja, dan pengaruh teknologi (Putri, 2021). Indikator WLB (Rondonuwu et al., 2018): Time Balance: Pengaturan waktu antara kerja dan pribadi, Involvement Balance: Keterlibatan emosional pada kedua peran, Satisfaction Balance: Kepuasan terhadap keseimbangan peran kerja dan pribadi.

D. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2010:60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Work Life Balance (WLB) merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks karyawan Departemen F&B Service di TAP Bali, keseimbangan ini menjadi krusial mengingat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jam kerja yang tidak menentu. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh berkurangnya stres akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan, adanya kesempatan untuk beristirahat dan menghabiskan waktu dengan keluarga atau kegiatan pribadi, serta perasaan dihargai oleh perusahaan yang memberikan fleksibilitas dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan bahkan masalah kesehatan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja dan persepsi mereka terhadap pekerjaan.

Teori tersebut juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Yanti dan Meutia (2023) menunjukkan bahwa WLB membantu karyawan menghadapi berbagai tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Demikian pula, penelitian oleh Gusman dan Kusmayadi (2023) menemukan bahwa WLB memiliki pengaruh positif sebesar 97,9% terhadap kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur di Kabupaten Karawang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor hospitality, khususnya di bagian F&B Service, yang memiliki tuntutan kerja yang padat dan berpotensi memengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Teknik pengumpulan data mencakup observasi, kuesioner dan studi dokumentasi. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek studi adalah seluruh karyawan di Departemen F&B Service TAP Bali, yang berjumlah 192 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif dari populasi tersebut, digunakan rumus Slovin. Rumus ini berguna ketika peneliti ingin menentukan ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya, dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) tertentu. Sampel yang dibutuhkan adalah 130 karyawan setelah pembulatan. Penggunaan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 5% ini menjamin representativitas sampel untuk generalisasi hasil. Teknik analisis data mencakup uji instrument penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji heteroskedastisitas) dan uji regresi linier berganda (uji t, uji analisis koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien terkecil yang didapat dari suatu indikator variabel adalah 0,609. Nilai koefisien terbesar adalah 0,813. Nilai keseluruhan 12 butir pernyataan yang merupakan indikator dari variabel bebas dan terikat dari penelitian ini dan seluruh pernyataan bersifat valid karena memiliki nilai koefisien di atas 0,1449 (Arikunto, 2010: 384). Sifat valid ini berarti bahwa alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat dalam melakukan fungsi pengukurannya dan pernyataan yang diukur memang benar-benar indikator yang tepat untuk diteliti.

Hasil uji reliabilitas seluruh butir pernyataan variabel Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki nilai rata-rata cronbach's alpha. Nilai rata-rata cronbach's alpha variabel

Work Life Balance (X) adalah 0,927 dan Kepuasan Kerja Karyawan adalah 0,709. Seluruh nilai rata-rata tersebut lebih besar dari 0,60, maka dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan dari seluruh variabel penelitian memenuhi asumsi reliabilitas data. Reliabilitas data menunjukkan bahwa hasil uji tersebut akurat dan konsisten dalam mengukur Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Karyawan, dengan menggunakan alat ukur yang sama bila dilakukan pada waktu dan kesempatan yang berbeda secara berulang.

B. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk dapat mendeskripsikan data mengenai pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Data yang digunakan pada analisis adalah karakteristik dari responden dan variabel dalam penelitian ini. Kuesioner disebarikan kepada 130 orang responden dengan hasil 130 responden yang menjawab dengan lengkap seluruh pernyataan yang telah diberikan. Berikut perhitungan analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini yang terdapat karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian.

Karakteristik responden dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan posisi/jabatan. Responden terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari perempuan dengan jumlah sebanyak 76 orang (58%) sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang (42%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi dengan jenis kelamin laki – laki. Perbedaan jenis kelamin dapat memengaruhi persepsi individu terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan, aspek-aspek tertentu seperti beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta kesempatan promosi tetap menunjukkan adanya ketimpangan yang berdampak pada persepsi masing-masing gender terhadap pekerjaannya.

Penelitian oleh Trillo Rodríguez, Ruiz, dan Ortega Moreno (2025) menemukan bahwa meskipun secara statistik tidak terdapat perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam hal tingkat kepuasan kerja di sektor perhotelan, terdapat perbedaan mencolok dalam karakteristik pekerjaan, termasuk posisi jabatan dan stabilitas kerja. Penelitian ini juga menggarisbawahi bahwa perempuan lebih banyak menghadapi kendala dalam mobilitas geografis dan beban kerja domestik yang lebih tinggi, yang dapat memengaruhi kepuasan mereka secara tidak langsung.

Tan, Sim, dan Donohue (2022) menyoroti bahwa perempuan menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki ketika menghadapi konflik antara pekerjaan dan keluarga. Beban peran ganda yang dihadapi perempuan dalam lingkungan kerja dan keluarga dapat memperburuk persepsi mereka terhadap kualitas kehidupan kerja dan tingkat kepuasan secara keseluruhan.

Dominasi responden laki-laki dalam penelitian ini perlu dicermati secara kritis. Manajemen hotel dapat mempertimbangkan pendekatan kebijakan yang lebih peka akan gender dalam mengelola kesejahteraan karyawan, terutama dalam aspek fleksibilitas kerja dan kesempatan pengembangan karier untuk memastikan kepuasan kerja yang merata di antara seluruh kelompok gender.

Berdasarkan usia responden terbagi menjadi empat rentang usia. Responden didominasi dengan rentang usia 21 sampai 30 tahun dengan jumlah sebanyak 55 orang (42%), kemudian responden dengan rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun dengan jumlah sebanyak 32 orang (25%), selanjutnya disusul responden dengan rentang usia kurang dari 21 tahun dengan jumlah sebanyak

22 orang (17%), dan terakhir responden dengan rentang usia lebih dari 40 tahun berjumlah 21 orang (16%). Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan rentang usia 21 sampai dengan 30 tahun.

Usia terbukti menjadi salah satu faktor demografis yang memengaruhi persepsi dan sikap terhadap kepuasan kerja dalam industri perhotelan. Akbudak (2024) mengatakan bahwa hubungan antara usia dan kepuasan kerja membentuk pola berbentuk kurva U. Responden muda cenderung memiliki kepuasan kerja tinggi di awal karir karena motivasi dan semangat yang tinggi. Kepuasan tersebut cenderung menurun pada usia pertengahan akibat meningkatnya beban kerja dan ekspektasi. Seiring bertambahnya usia dan pengalaman kerja, kepuasan kerja kembali meningkat karena adanya stabilitas, penerimaan terhadap kondisi kerja, serta kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja.

Penelitian lain oleh Khetjenkarn dan Agmapisarn (2020) menambahkan bahwa perbedaan usia memengaruhi cara karyawan mengelola emosi di tempat kerja, yang berdampak pada kepuasan kerja. Karyawan yang lebih tua cenderung lebih mampu melakukan *deep acting* (ekspresi emosi yang selaras dengan perasaan sebenarnya), sehingga mereka mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan muda yang lebih sering melakukan *surface acting*. Karyawan muda, seperti kelompok usia 21–30 tahun yang mendominasi dalam penelitian ini, cenderung mengalami tekanan emosional lebih besar karena keterbatasan pengalaman dalam mengelola tuntutan kerja di industri perhotelan.

Mayoritas responden berada dalam usia produktif awal, hotel perlu memperhatikan strategi pengelolaan karyawan muda agar tetap termotivasi dan tidak mudah mengalami *burnout*. Pelatihan tentang pengelolaan emosi dan penguatan keterampilan interpersonal dapat menjadi pendekatan strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja kelompok usia ini. Kelompok usia yang lebih tua penting untuk menjaga stabilitas kerja dan memberikan pengakuan atas kontribusi jangka panjang mereka guna mempertahankan loyalitas dan kepuasan kerja.

Responden terdiri dari pendidikan terakhir SMA/SMK, Diploma, S1 dan S2. Pendidikan terakhir Diploma sebanyak 53 orang (41%), selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir dengan SMA/SMK sebanyak 47 orang (36%), kemudian responden dengan pendidikan terakhir dengan S1 sebanyak 28 orang (22%) dan terakhir responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang (2%). Responden dalam penelitian ini didominasi dengan pendidikan terakhir Diploma.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di industri perhotelan. Penelitian oleh (Cimbaljević et al., 2023) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam kepuasan kerja berdasarkan tingkat pendidikan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Sarjana dan Pascasarjana) cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang hanya memiliki pendidikan menengah (SMA/SMK). Individu dengan pendidikan lebih tinggi memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan serta lebih mampu menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi. Karyawan dengan tingkat pendidikan menengah menunjukkan kepuasan kerja yang lebih rendah, khususnya dalam aspek keterlibatan kerja dan orientasi pelayanan.

(Norbu dan Wetprasit 2020) menekankan pentingnya pemenuhan faktor-faktor motivasi kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan. Tingkat pendidikan memengaruhi persepsi individu terhadap penghargaan kerja dan peluang pengembangan diri. Karyawan dengan

latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas karena adanya kesesuaian antara keterampilan dan tuntutan kerja.

Dominasi responden berpendidikan Diploma dalam penelitian ini, dapat diasumsikan bahwa mereka telah memiliki dasar keterampilan praktis yang cukup untuk melaksanakan tugas di industri perhotelan, tetapi masih membutuhkan dukungan dalam pengembangan karier jangka panjang dan peningkatan kesejahteraan kerja. Manajemen hotel sebaiknya merancang program pengembangan karyawan yang inklusif bagi berbagai jenjang pendidikan guna meningkatkan kepuasan dan retensi kerja.

Responden terdiri dari posisi/jabatan sebagai Staff, Supervisor, Asst Manager dan Manager. Posisi/jabatan sebagai staff sebanyak 104 orang (80%), selanjutnya responden dengan posisi/jabatan supervisor sebanyak 12 orang (9%), kemudian responden dengan posisi/jabatan asst manager sebanyak 8 orang (6%) dan terakhir responden dengan posisi/jabatan manager sebanyak 6 orang (5%). Responden dalam penelitian ini didominasi dengan posisi/jabatan sebagai Staff.

Posisi atau jabatan seseorang dalam dunia kerja terutama perhotelan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. (Phuong dan Vinh 2020) mengatakan bahwa posisi kerja merupakan variabel moderasi penting yang memengaruhi hubungan antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja kerja. Karyawan yang berada di posisi lebih tinggi seperti supervisor dan manajer umumnya memiliki kontrol kerja yang lebih besar, tingkat pengakuan yang lebih tinggi, serta kesempatan yang lebih luas untuk berkembang. Faktor-faktor ini pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang cenderung lebih tinggi dibandingkan karyawan di posisi standar seperti staff. Karyawan dengan posisi sebagai staff tetap memainkan peran vital dalam operasional harian hotel, meskipun mereka sering menghadapi tekanan kerja yang tinggi, ekspektasi layanan yang konsisten, dan keterbatasan dalam pengambilan keputusan.

(Unguren dan Arslan 2021) menegaskan bahwa karyawan pada posisi frontliner atau level operasional bawah seringkali mengalami tekanan akibat ambiguitas peran dan konflik peran. Kondisi ini dapat menurunkan kepuasan kerja dan kinerja mereka, khususnya jika tidak ada kejelasan mengenai tugas atau ekspektasi atasan. Kepuasan kerja pada posisi staff sangat bergantung pada dukungan manajerial, komunikasi yang efektif, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Dominasi responden dengan posisi sebagai staff dalam penelitian ini, maka penting bagi manajemen hotel untuk mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang suportif, memperjelas peran dan tanggung jawab, serta memberikan kesempatan pengembangan karier. Upaya ini dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja pada level operasional, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada tamu.

C. Rekapitulasi Hasil Kuesioner

1. Work Life Balance (X)

Hasil analisis 12 item pernyataan menunjukkan: Rata-rata tertinggi, Pernyataan ke-5 (inisiatif kerja) = 3,6, Pernyataan ke-11 (tidak mengorbankan kehidupan pribadi) = 3,58. Rata-rata terendah, Pernyataan ke-3 (waktu untuk keluarga) = 3,23, Pernyataan ke-2 (waktu istirahat cukup) = 3,25. Rata-rata keseluruhan = 3,39 → Kategori cukup. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan F&B Service TAP Bali cukup mampu menjaga keseimbangan hidup dan menunjukkan kemandirian dalam bekerja. Namun, jam kerja yang tidak menentu dan tekanan tinggi membuat mereka kesulitan

mengatur waktu pribadi secara optimal. Ini menunjukkan perlunya evaluasi jadwal kerja agar lebih manusiawi.

2. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Analisis dari 5 pernyataan menunjukkan: Rata-rata tertinggi adalah pernyataan ke-2 (kepuasan terhadap gaji) = 3,43, Rata-rata terendah adalah pernyataan ke-1 (makna dan nilai pekerjaan) = 3,18. Rata-rata keseluruhan = 3,32 → Kategori cukup. Uraian ini memperlihatkan bahwa karyawan cukup puas secara finansial, namun belum sepenuhnya merasa puas secara emosional terhadap pekerjaan mereka. Tingginya beban kerja, tekanan, dan kurangnya waktu refleksi menyebabkan rendahnya kepuasan intrinsik seperti rasa bangga dan makna pekerjaan.

Berdasar hasil penelitian ini, terlihat adanya ketimpangan antara kepuasan ekstrinsik (gaji, tunjangan) dan intrinsik (makna kerja, kebanggaan). Meskipun kompensasi memadai, aspek psikologis belum sepenuhnya terpenuhi. Tekanan kerja yang tinggi dan sistem shift yang dinamis menjadi faktor penghambat keterlibatan emosional karyawan. Manajemen perlu menyeimbangkan insentif finansial dengan penguatan aspek non-finansial, seperti pengembangan karier, pengakuan, serta pelibatan karyawan dalam keputusan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas: Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$), artinya data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji regresi.
2. Heterokedastisitas: Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0,146 ($> 0,05$), menunjukkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

E. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan: $Y = 4,234 + 0,303X$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Work Life Balance (X) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,303. Hubungan antara kedua variabel bersifat positif dan searah.

1. Uji t

Dengan nilai thitung 12,159 $>$ ttabel 1,657 dan signifikansi 0,000 $<$ 0,05, maka Work Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Koefisien Determinasi

Nilai R^2 sebesar 0,536 menunjukkan bahwa Work Life Balance menjelaskan 53,6% variasi dalam Kepuasan Kerja, termasuk dalam kategori pengaruh sedang. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Implikasi

Meskipun bukan satu-satunya faktor, Work Life Balance terbukti memberi kontribusi penting terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, manajemen disarankan:

1. Menyusun jadwal kerja fleksibel dan terencana
2. Memberi waktu istirahat yang cukup bagi karyawan
3. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan emosional

Dengan strategi ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan turnover, dan memperbaiki kualitas pelayanan.

2. Pembahasan Variabel Work Life Balance (X)

Rata-rata Work Life Balance (X) di TAP Bali sebesar 3,39, berada dalam kategori cukup. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan tentang inisiatif kerja dan menjaga kehidupan pribadi, sedangkan nilai terendah terkait waktu bersama keluarga dan istirahat. Mayoritas karyawan F&B Service menunjukkan kemandirian dalam bekerja, namun kesulitan menjaga waktu pribadi akibat jadwal yang fluktuatif dan tekanan kerja tinggi. Situasi ini selaras dengan temuan Knežević et al. (2023) dan Al-Omari et al. (2020) yang menyatakan bahwa industri hotel rentan terhadap ketidakseimbangan kerja-hidup karena jam kerja panjang dan kurangnya fleksibilitas. Ketidakseimbangan ini berdampak pada stres, burnout, dan niat pindah kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu menata ulang sistem penjadwalan agar lebih manusiawi dan mendukung kesejahteraan emosional karyawan.

3. Pembahasan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Rata-rata Kepuasan Kerja (Y) sebesar 3,32 juga berada dalam kategori cukup. Gaji dan benefit menjadi faktor utama yang dihargai karyawan, namun aspek kepuasan intrinsik seperti makna dan kebanggaan dalam pekerjaan masih rendah. Kondisi kerja yang berat memicu kejenuhan dan menurunkan semangat kerja, meskipun kompensasi dinilai layak. Temuan ini sejalan dengan Bello & Bello (2022) dan Díaz-Carrión et al. (2020) yang menekankan bahwa kompensasi finansial penting namun tidak cukup. Kepuasan kerja memerlukan kombinasi insentif material dan dukungan emosional seperti pengakuan, pengembangan karier, serta pelibatan karyawan dalam keputusan.

4. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji menunjukkan Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($t_{hitung} = 12,159 > t_{tabel} = 1,657$; $sig. = 0,000$). Koefisien determinasi sebesar 53,6% menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Work Life Balance, sementara sisanya oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan. Studi Yu & Arshad (2024) dan Heimerl et al. (2020) menegaskan pentingnya fleksibilitas, komunikasi, dan dukungan sosial dalam meningkatkan kepuasan kerja. Demikian pula dengan studi dari Pratama & Setiadi (2021) hingga Risambessy & Tahanora (2021) yang menunjukkan korelasi kuat antara Work Life Balance dan kepuasan kerja.

Implikasi

Manajemen hotel perlu menyeimbangkan antara insentif finansial dan keseimbangan hidup. Strategi yang dapat diterapkan meliputi penjadwalan kerja yang fleksibel, pengakuan non-material, dan pengembangan karier. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh, mengurangi burnout, dan menurunkan turnover.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kepuasan Kerja* karyawan F&B Service di TAP Bali. Nilai t_{hitung} (12,159

> 1,657) dan beta (0,303) mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kerja-hidup, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Work Life Balance memberikan kontribusi sebesar 53,6% terhadap kepuasan kerja, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Manajemen hotel disarankan untuk: menerapkan sistem penjadwalan kerja yang lebih fleksibel, seperti rotasi shift dan batas jam kerja yang wajar. Menyediakan program pendukung seperti konseling stres, hari bebas gadget, dan family day untuk menjaga keseimbangan hidup. Meningkatkan lingkungan kerja yang suportif melalui penghargaan, pengakuan, serta pelibatan karyawan dalam keputusan. Kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan dan pengembangan diri akan mendorong semangat kerja, menurunkan burnout, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

REFERENSI

- Adhitarma, A., & Adnyani, N. (2023). *Evaluasi Keseimbangan Kerja dan Kepuasan Karyawan Berdasarkan Teori Maslow*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45–58.
- Afandi, R., & Masrul, R. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 33–40.
- Akbudak, N. (2024). Determining the Relationships Between Job Satisfaction, Motivation, and Demographic Factors: A Research on 5-Star Chain Hotels. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, 7(1), 1–17. <https://doi.org/10.58636/jtis.1421545>
- Al-Omari, G. I., Hanandeh, R., Al-Somaidae, M. M., Al Jarraha, M. A., & Alnajdawi, S. (2020). Work-life balance and its impact on employee satisfaction on five-star hotels. *Management Science Letters*, 10(4), 871–880. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.009>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). *Pengaruh Work Life Balance, Iklim Organisasi dan Reward Masa Pandemi terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 99–110.
- Azizah, R. N., & Supriyanto, A. S. (2023). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 210–225.
- Bello, M. B., & Bello, Y. O. (2022). Determinants of employees' job satisfaction in the hotel industry: A critical review. *Journal of Tourism and Heritage Studies*, 11(1), 114–122. <https://doi.org/10.33281/JTHS20129.2022.1.9>
- Cimbaljević, M., Demirović Bajrami, D., Kovačić, S., Blešić, I., & Pivac, T. (2023). Education effects on job-related constructs among front line employees in the hotel industry. *Enlightening Tourism. A Pathmaking Journal*, 13(2), 1–20. <https://doi.org/10.33776/et.v13i2.7121>
- Dari, R. A., Nurhalim, A., & Budiarto, M. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Retail*. *Jurnal SDM dan Organisasi*, 4(2), 88–97.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Geurts, S. A. (2021). *Work-Life Balance and Employee Turnover: A Cross-National Analysis*. *Journal of Organizational Psychology*, 6(1), 22–36.
- Dewi, S. P., & Hasanah, L. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(2), 105–112.
- Díaz-Carrión, R., Navajas-Romero, V., & Casas-Rosal, J. C. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102631. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102631>
- Diniarsa, I. G. B. A., & Batu, I. M. S. (2023). *Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Turnover Karyawan Hotel*. *Jurnal Pariwisata Nusantara*, 5(1), 15–25.
- Erfeni, D., Rahmawati, S., & Aditya, F. (2023). *Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions pada Industri Jasa*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 65–76.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (Edisi 7)*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature*. In *Journal of Management*, 37(1), 17–38.
- Gusman, T., & Kusmayadi, Y. (2023). *Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Karyawan Industri Manufaktur di Karawang*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 9(1), 55–68.
- Hausknecht, J. P., Rodda, J., & Howard, M. J. (2021). *Causes of Employee Turnover in the Hospitality Sector*. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 134–145.
- Heimerl, F., Oertel, S., & Zangerl, A. (2020). Factors influencing job satisfaction in Alpine hospitality: An analysis of working conditions in tourism. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 8(1), 20–35. <https://doi.org/10.15640/jthm.v8n1a3>
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Edisi 11)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Idrus, A. (2022). *Kepuasan Kerja sebagai Katalis Kinerja Karyawan*. *Jurnal Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 70–79.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Burnout dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(3), 112–128.
- Khetjenkarn, S., & Agmapisarn, C. (2020). The effects of emotional labour on the outcomes of the job and the organization: Do the differences in age and the manager's emotional intelligence have any impact in the hotel business? *European Journal of Tourism Research*, 25, 2504. <https://ejtr.vumk.eu/index.php/about/article/view/2504>
- Knežević, S., Gajić, T., Sekulić, D., Đoković, F., Vukolić, D., & Zrnić, M. (2023). Work-Life Balance: A Historical Review and Insights for the Hospitality Industry. *Turističko Poslovanje*, 32, 91–98. <https://doi.org/10.5937/turpos0-45594>
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Malik, A., Shamshir, M., & Khan, M. (2020). *The Relationship between Work-Life Balance and Job Satisfaction: Evidence from Pakistan*. *South Asian Journal of Management*, 27(4), 87–100.
- Muliawati, R. (2020). *Work-Life Balance: Konsep dan Implementasinya dalam Dunia Kerja Modern*. *Jurnal Psikologi dan Karir*, 5(1), 15–22.
- Norbu, J., & Wetprasit, P. (2020). The study of job motivational factors and its influence on job satisfaction for hotel employees of Thimphu, Bhutan. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(6), 1–20. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2020.1769524>
- Noviani, D. (2021). *Work-Life Balance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 34–45.
- Nurjanah, N., & Indawati, L. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja di Sektor Pelayanan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 22–30.
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Prasetyo, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta*. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 87–95.
- Puspitasari, A. (2020). *Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja: Studi pada Karyawan Wanita*. *Jurnal Studi Gender dan Keluarga*, 6(1), 40–52.
- Putri, S. A. (2021). *Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance Karyawan di Perusahaan Multinasional*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 58–69.
- Putri, Y. D., & Sari, L. M. (2021). *Work-Life Balance dan Kinerja: Studi pada Tenaga Kesehatan*. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 12(1), 88–97.
- Rahayu, S., & Wulandari, D. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Mediasi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 103–116.
- Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 145–159.
- Rondonuwu, L. A., Prasetyo, D. A., & Rahmawati, S. (2018). *Pengukuran Kepuasan Kerja dan Work-Life Balance di Perusahaan Teknologi Informasi*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4(2), 31–39.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30–39.
- Sabila A.A., Dwatra, F.D. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Wanita Di Universitas Negeri Padang*. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*. 5(4), 3915-3929.

- Sharma, V. (2024). Work-life balance and job satisfaction for hotel employees in Delhi NCR, India. *Work*, 3(2).
- Saptono, A., Kartika, Y., & Widiyanti, S. (2020). *Work-Life Balance dan Produktivitas Karyawan pada Masa Pandemi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(2), 112–120.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi ke-19)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Syafruddin, M., Yuliana, D., & Setiawan, B. (2022). *Manajemen SDM dalam Industri Perhotelan*. Jurnal Pariwisata dan Perhotelan, 8(1), 21–33.
- Sylvani, D., Ramadhani, A., & Lestari, M. (2020). *Kepuasan Kerja dan Hubungannya dengan Produktivitas*. Jurnal Psikologi Terapan, 12(1), 67–78.
- Suasapha, A. H. (2020). Skala Likert Untuk Penelitian Pariwisata; Beberapa Catatan Untuk Menyusunnya Dengan Baik. *Jurnal Kepariwisata*, 19(1), 26–37. <https://doi.org/10.52352/jpar.v19i1.407>
- Tan, K.-L., Sim, A. K. S., & Donohue, T. (2022). To predict and to explain: A multigroup analysis of gender on job and family satisfaction among hospitality employees. *Gender in Management: An International Journal*, 37(7), 891–911. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2021-0173>
- Thifal, N. A., & Kusumaningrum, I. (2019). *Hubungan Antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Psikologi Humanika, 6(3), 120–129.
- Trillo Rodríguez, M. J., Flores Ruiz, D., & Ortega Moreno, M. (2025). Job satisfaction and gender amongst hotel sector managers in the Province of Huelva, Spain. *Investigaciones Turísticas*, (30), 290–314. <https://doi.org/10.14198/INTURI.27904>
- Unguren, E., & Arslan, S. (2021). The effect of role ambiguity and role conflict on job performance in the hotel industry: The mediating effect of job satisfaction. *Tourism & Management Studies*, 17(1), 45–58. <https://doi.org/10.18089/tms.2021.170104>
- Wedadjati, A., & Helmi, M. (2022). *Evaluasi Kepuasan Kerja Berdasarkan Teori Herzberg*. Jurnal Manajemen SDM, 3(1), 43–53.
- Wijaya, P., & Sari, D. K. (2021). *Turnover Karyawan dan Kepuasan Kerja di Industri Perhotelan*. Jurnal Hospitality dan Pariwisata, 10(1), 55–66.
- Wijaya, Y. (2020). *Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Menikah*. Jurnal Psikologi dan Keluarga, 5(2), 1–10.
- Yanti, R., & Meutia, I. (2023). *Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Masa Pandemi*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 12(1), 23–34.
- Yu, L., & Arshad, R. (2024). Factors influencing job satisfaction in the Chinese hotel industry: A case study of three-star hotels in Shangrao City. *Journal of Human Resources and Sustainability*, 9(2), 88–104. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4758697>
- Zahara, S., Arifin, N., & Mahardika, D. (2024). *Work-Life Balance pada Karyawan Muda: Studi Kasus di Jakarta Selatan*. Jurnal Psikologi Industri, 10(1), 14–29.