

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan TED Bali

I Gusti Agung Yogi Pradipta Daniswara¹, Irene Hanna Sihombing², Ni Desak Made Santi Diwyarthi³

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan di TED Bali. Metode yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan uji hipotesis (uji t) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung (20,097) lebih besar daripada t-tabel (1,294), sehingga H_1 diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 86% menunjukkan bahwa pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Kinerja Karyawan, Wisatawan, Hotel, TED Bali*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work life balance on employee performance at TED Bali. The method employed was simple linear regression with hypothesis testing (t-test) and coefficient of determination analysis. The findings revealed that work life balance has a significant impact on employee performance, as indicated by the t-value (20.097) being higher than the t-table value (1.294), thus H_1 is accepted. The coefficient of determination value of 86% indicates that the influence of work life balance on employee performance falls into the very strong category. These results highlight the importance of managing employees' work life balance to improve performance outcomes.

Keywords: *Work Life Balance, Employee Performance, Tourists, Hotels, TED Bali*

PENDAHULUAN

Industri pariwisata Bali terus berkembang dan mendorong peningkatan jumlah wisatawan, terutama di Kabupaten Badung yang memiliki hotel terbanyak di Bali. TED Bali sebagai salah satu hotel bintang lima di Uluwatu mengalami lonjakan okupansi pada musim liburan, namun kondisi ini berdampak pada jam kerja karyawan yang melebihi ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yaitu lebih dari 9 jam per hari. Data absensi September–November 2024 menunjukkan tingkat kehadiran karyawan masih rendah (<57%), mengindikasikan terganggunya *work-life balance*.

Work-life balance yang tidak seimbang berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan berdampak pada kepuasan tamu. Penelitian terdahulu (Ranti, 2020; Ratnasari, 2021) menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-life balance*, kinerja karyawan, dan kepuasan pelanggan. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji fenomena ini di TED Bali. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagai dasar strategi peningkatan kinerja di TED Bali. Rumusan Masalah adalah: Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di TED Bali? Batasan Masalah difokuskan pada variabel bebas (*work-life balance*) dan variabel terikat (kinerja karyawan) di TED Bali.

LANDASAN TEORI

A. Work-Life Balance

Work-life balance adalah kemampuan individu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Lukmiati, 2020; Handayani dalam Yessi, 2024). Keseimbangan ini dapat mengurangi absensi, *turnover*, meningkatkan produktivitas, dan menekan biaya lembur (Kurniawan dalam Ganapathi, 2016).

Menurut Rincy & Panchanatham dalam Dyan Ramdani (2020), terdapat empat dimensi utama dari work-life balance, mencakup Intrusion of personal life into work (IPLW), yakni gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, misalnya karena kurang waktu keluarga akibat jam kerja panjang. Intrusion of work into personal life (IWPL), yakni pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, seperti jadwal kerja tambahan di luar jam resmi. Work enhancement by personal life (WEPL), yakni kehidupan pribadi yang positif mendukung semangat kerja. Personal life enhancement by work (PLEW), yakni pengalaman kerja meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. McDonald & Bradley dalam Nafriana (2021) menambahkan tiga aspek penting: keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja individu dibandingkan standar atau target tertentu (Kasmir dalam Nafriana, 2021). Gibson menyebut kinerja terkait kualitas, kemampuan, dan efektivitas. Menurut Bernardin & Russel (dalam Nafriana, 2021), kinerja dapat diukur melalui Kuantitas, yakni jumlah pekerjaan yang diselesaikan (indikator: waktu kerja, prestasi, kehadiran, kecepatan). Kualitas, yakni mutu hasil kerja (indikator: kemampuan, keterampilan, hasil kerja). Dan Kerja sama – kemampuan berinteraksi dan berkolaborasi (indikator: kekompakan, jalinan kerja sama).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Data kualitatif mencakup deskripsi lokasi penelitian dan hasil wawancara dengan responden, laporan BPS, jurnal, dan penelitian terdahulu.

Populasi merupakan seluruh karyawan TED Bali berjumlah 215 orang, Sampel: dihitung dengan rumus Cochran, diperoleh 68 responden. Teknik pengambilan: *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap/daily worker bulanan, masa kerja ≥ 3 bulan. Definisi Operasional Variabel mencakup Work-Life Balance (X): kemampuan menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dengan dimensi IPLW, IWPL, WEPL, dan PLEW (Rincy & Panchanatham dalam Diyan Ramdani, 2020). Kinerja Karyawan (Y): hasil kerja individu yang diukur melalui kuantitas, kualitas, dan kerja sama (Bernadin & Russel dalam Nafriana, 2021).

Teknik Analisis Data terdiri dari **Uji Validitas & Reliabilitas**: instrumen valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$; reliabel bila Cronbach's Alpha $> 0,60$. **Uji Asumsi Klasik**: normalitas (Kolmogorov-Smirnov), heteroskedastisitas (scatterplot), dan multikolinearitas (VIF & tolerance). **Regresi Linier Sederhana dengan rumus**: $Y = a + bX$, Kriteria: Sig $< 0,05 \rightarrow$ berpengaruh signifikan. $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow$ berpengaruh signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden penelitian memiliki karakteristik berdasar data sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1	20-25 Tahun	14	21%
2	26-30 Tahun	34	50%
3	31-35 Tahun	15	22%
4	36-40 Tahun	5	7%
Jumlah Total		68	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Usia mayoritas responden berusia 26–30 tahun (34 orang/50%), diikuti usia 31–35 tahun (15 orang/22%), 20–25 tahun (14 orang/21%), dan 36–40 tahun (5 orang/7%). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan mobilitas dan daya beli yang stabil. Jenis Kelamin sebagian besar responden adalah laki-laki (42 orang/62%), sedangkan perempuan berjumlah 26 orang (38%). Distribusi ini mengindikasikan dominasi responden laki-laki dalam penelitian. Pendidikan Terakhir mayoritas responden berpendidikan S1 (33 orang/49%), diikuti D3 (21 orang/31%), D1 (11 orang/16%), dan S2 (3 orang/4%). Hal ini mencerminkan kapasitas akademik responden yang cukup tinggi dan beragam. Lama Bekerja sebanyak 40 responden (59%) telah bekerja lebih dari dua tahun, 23 orang (34%) bekerja 1–2 tahun, dan 5 orang (7%) bekerja kurang dari 1 tahun. Hal ini menunjukkan mayoritas responden memiliki pengalaman kerja cukup matang.

B. Analisis Statistik

Uji Normalitas menunjukkan nilai Asimp.Sig (2-tailed) sebesar $0,088 > 0,05$. Artinya, data terdistribusi normal dan layak untuk analisis regresi. Regresi Linier Sederhana. Persamaan regresi:

$Y = 4,771 + 1,136X$ $Y = 4,771 + 1,136X$. Konstanta 4,771 menunjukkan nilai dasar kinerja meskipun tanpa pengaruh *work-life balance*. Koefisien 1,136 menunjukkan setiap peningkatan *work-life balance* satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,136 satuan.

Studi ini menggunakan taraf kepercayaan (α) sebesar 0,05 atau $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan sebesar 95%, nilai $\alpha = 5\%$ karena 66 menggunakan uji 2 sisi sehingga $\alpha = 0,05 / 2 = 0,25$ dan berdasarkan rumus diatas maka dapat diketahui t tabel sebesar 1,294, (nilai ini didapatkan berdasarkan persentase persebaran titik t yang diperoleh dari hasil riset.

Tabel 2. Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.771	1.472		3.240	.000
WorkLifeBalance	1.136	.057	.927	20.097	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Uji t (Hipotesis). Nilai t-hitung = $20,097 > t\text{-tabel} = 1,294$, dengan $\text{sig} < 0,05$. Artinya, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Determinasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
1.	0% - 19,9%	Sangat Lemah
2.	20% - 39,9%	Lemah
3.	40% - 59,9%	Sedang
4.	60% - 79,9%	Kuat
5.	80% - 100%	Sangat Kuat

Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *R square* yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.857	1.604
a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance				
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari kolom *R Square*, dimana pada tabel di atas diketahui nilai tersebut menunjukkan nilai 0,860.

Koefisien Determinasi (R^2). Nilai $R^2 = 0,860$ atau 86%. Artinya, *work-life balance* menjelaskan 86% variasi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan di TED Bali. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan aspek keseimbangan kerja-kehidupan, seperti pengaturan jam lembur dan waktu istirahat, untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan nilai tersebut maka pengelola TED Bali harus memperhatikan *work life balance* dari karyawan karena hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2022), yang menunjukkan adanya pengaruh dalam kategori yang sangat kuat dari variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Pengelolaan *work life balance* bagi karyawan seperti waktu lembur dan pekerjaan yang berada di luar jam kerja perlu diperhatikan oleh pengelola TED Bali karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di TED Bali. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan nilai positif dengan $t\text{-hitung} (20.097) > t\text{-tabel} (1.294)$, sehingga H_1 diterima. Koefisien determinasi sebesar 86% menandakan pengaruh sangat kuat antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Saran bagi pihak manajemen TED Bali untuk memberikan insentif bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja sebagai apresiasi dan motivasi, dan menambah SDM saat *high season* melalui perekrutan *daily worker* agar beban kerja tidak berlebihan tanpa membebani perusahaan.

REFERENSI

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. Journal of

- Management, 37(1), 17–34. <https://doi.org/10.1177/0149206310380649>.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>.
- Khan, S. A., & Agha, K. (2013). Dynamics of the work life balance at the firm level: Issues and challenges. *Journal of Management Policy and Practice*, 14(4), 103–114.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Pratiwi, N. L. P. E., & Utama, I. W. M. (2020). Work-life balance terhadap kinerja karyawan hotel di Bali. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 4(2), 67–75.
- Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 438–454. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2012-0092>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sonnentag, S. (2018). *The recovery perspective on work engagement: A review and research agenda*. *German Journal of Human Resource Management*, 32(3–4), 207–222. <https://doi.org/10.1177/2397002218774833>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.