

**SKRIPSI**

**ANALISIS WORK LIFE BALANCE (WLB) TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BINTANG BALI RESORT**

Disusun Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program

Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Diajukan Oleh:**

**NI MADE LIA PRAMAESTI**

**2015744114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINITRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2024**

**SKRIPSI**

**ANALISIS WORK LIFE BALANCE (WLB) TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BINTANG BALI RESORT**

Disusun Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program

Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Diajukan Oleh:**

**NI MADE LIA PRAMAESTI**

**2015744114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINITRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

1. Judul Skripsi : Analisis *Work Life Balance (WLB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Bali Resort
2. Penulis
  - a. Nama : Ni Made Lia Pramaesti
  - b. NIM : 2015744114
  - c. Jurusan : Administrasi Bisnis
  - d. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 23 Agustus 2024

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Drs. Ida Bagus Putu Suamba, MA. Ph.D  
NIP. 196312311992031013

Dr. I Ketut Santra, M.Si.  
NIP. 196710211992031002

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Analisis Work Life Balance (WLB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang  
Bali Resort**

Oleh:

**NI MADE LIA PRAMAESTI**

**NIM: 2015744030**

Disahkan:

Penguji I

Ketua Penguji

Penguji II

**I Komang Mahayana Putra, SE., M.M**  
NIP. 196310171990031003

**I Made Widiantara, S.Psi., M.Si**  
NIP. 197902182003121002

**Dra. A.A. Raka Sitawati, M.Pd**  
NIP. 196108121989032002

Mengetahui  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua,

**Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA.**  
Ph.D.  
NIP. 1964092991990032003

Badung, 23 Agustus 2024  
Prodi, Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua,

**Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M**  
NIP. 197612032008122001

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

## MOTTO

”Be grateful and become the best version of myself is the only thing that I need to focus on”

## PERSEMBAHAN

Puji Syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ”Analisis Work Life Balance (WLB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Bali Resort”. Atas terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Ida Bhatara Hyang Guru, yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, perlindungan, kerahayuan dan berkat yang selalu di berikan kepada penulis, sehingga skripsi ini bisa diselesaikandengan baik dan tepat waktu.
2. Ayah tercinta I Nyoman Sandhi Kamajaya, Ibu Ni Wayan Arini, dan Kakak Ni Putu Diah Kartika Dewi dan Chatur Wahyu Anggara serta Keponakan Tercinta Givana Natasha Anggaswari yang memberikan dukungan moral, doa, dan materi dalam penyusunan skripsi ini, sehingga terselesaikan dengan baik dan

tepat waktu.

3. Sahabat terkasih saya Triani Praptini dan Dwi Satya yang selalu memberikan bantuan, masukan, dukungan, dan senantiasa menemani saya dalam berproses.
4. Teman seperjuangan saya Ary Winadi dan Ady Santini yang senantiasa memberikan semangat, motivasi dan selalu mendukung serta menemani masa kuliah hingga skripsi ini terselesaikan.
5. Pihak – pihak lainnya yang telah membantu saya dalam mempermudah penyelesaian skripsi ini, pihak manajemen hotel yang sangat suportif dalam mendukung program skripsi ini, semua rekan kerja dan juga semua owner yang sangat mengerti kondisi kesibukan saya.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : Ni Made Lia Pramaesti  
**NIM** : 2015744114  
**Prodi/Jurusan** : Manajemen Bisnis Internasional / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Skripsi saya dengan judul:

“ Analisis *Work Life Balance* (WLB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Bali Resort”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskahSKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 23 Agustus 2024  
Yang menyatakan,



Ni Made Lia Pramaesti  
NIM. 2015744114



## ABSTRAK

Fokus utama adalah pada peran krusial sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi, dengan manajemen yang efektif terhadap SDM adalah memastikan proses kerja optimal dan meningkatkan produktivitas individu. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh Work Life Balance (WLB) terhadap kinerja karyawan di Bintang Bali Resort, sebuah hotel bintang lima. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Teknik pengumpulan sampel menggunakan metode *proportional stratified random sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan *time balance* (keseimbangan waktu) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana implementasi kebijakan WLB dapat mendukung pencapaian kinerja optimal karyawan dan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance; Time Balance; Involvement Balance; Satisfaction Balance; Kinerja Karyawan*



## KATA PENGANTAR

Puja dan Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa karena atas Asung Kerta Wara Nugraha-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Adapun judul dalam skripsi ini yakni “**Analisis Work Life Balance (WLB) Terhadap Kinerja Karyawan Bintang Bali Resort**” Tujuan penyusunan dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Ni Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional atas segala fasilitas, saran, dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

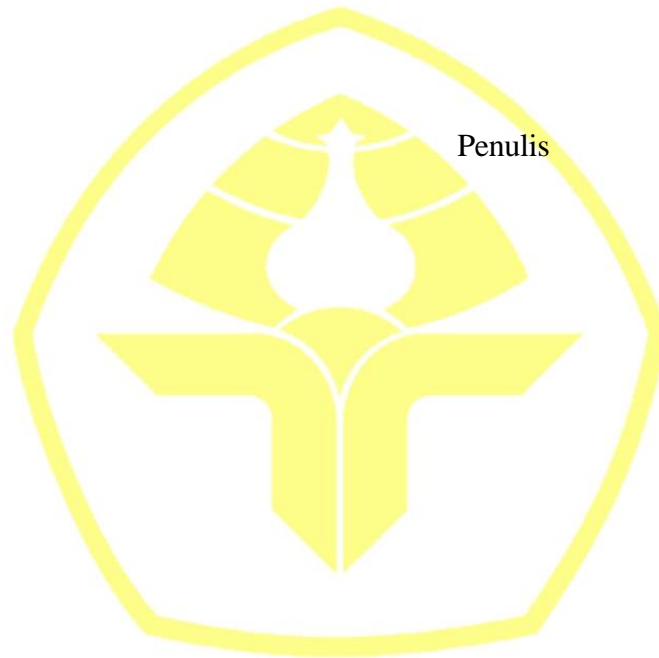
4. Bapak Drs. Ida Bagus Putu Suamba, MA. Ph.D dan Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan memberikan petunjuk selama penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar beserta pegawai di Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bekal pembelajaran dan ilmu pengetahuan serta bantuan dan pelayanan yang baik selama ini atas keperluan di Jurusan Administrasi Bisnis.
6. Bapak Made Budhiman dan Ibu Nakki Halimatussyadiah serta para karyawan dan staff Bintang Bali Resort telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan Praktek Kerja Lapangan dan memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ayah tercinta I Nyoman Sandhi Kamajaya, Ibu Ni Wayan Arini, Kakak Ni Putu Diah Kartika Dewi dan Chatur Wahyu Anggara serta Keponakan Tercinta Givana Natasha Anggaswari yang memberikan dukungan moral, doa, dan materi dalam penyusunan skripsi ini, sehingga terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
8. Sahabat terkasih saya Triani, Satya, Ary, Ady, dan Aditya yang selalu memberikan bantuan, masukan, dukungan, dan senantiasa menemani saya dalam berproses.
9. Teman-teman terdekat yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu

atas bantuan dan dukungan yang diberikan.

10. Diri Sendiri yang telah mengusahakan semuanya agar berjalan dengan baik.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan seluruh pihak yang membaca.

Denpasar, 21 July 2024



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Telaah Teori.....	11
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya .....	22
2.3 Kerangka Berfikir Dan Hipotesa .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Populasi Dan Sampel .....	28

3.2	Data Penelitian .....	30
3.3	Teknik Contoh .....	31
3.4	Perumusan Dan Faktor Belajar .....	32
3.5	Metode Analisa .....	33
<b>BAB IV HASIL DAN DISKUSI .....</b>		<b>38</b>
4.1	Keterangan Target Audiens Umum .....	38
4.2	Hasil Analisa Dan Diskusi .....	49
4.3	Implikasi Penelitian .....	68
4.4	Hasil Penelitian .....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>76</b>
5.1	Kesimpulan .....	76
5.2	Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>88</b>

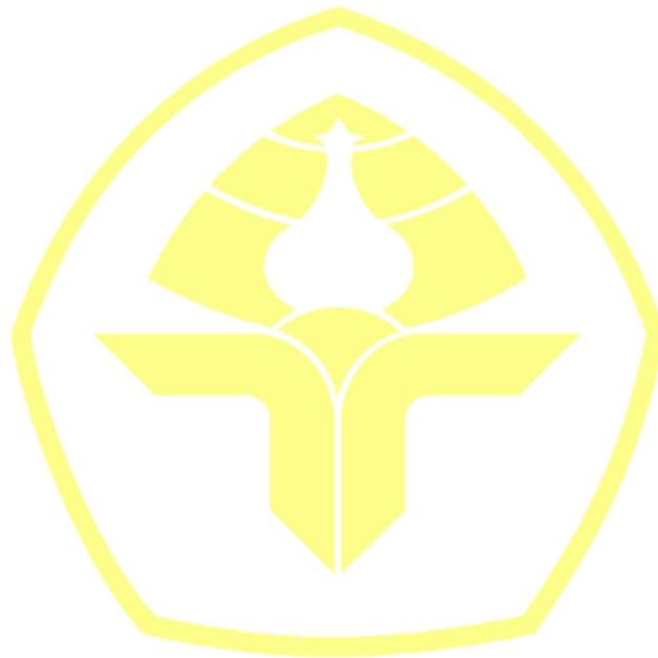
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persentase overtime karyawan di Bulan Agt-Des 2023.....	4
Tabel 2.1	Hasil penelitian sebelumnya .....	23
Tabel 3.1	Data jumlah karyawan Bintang Bali Resort .....	30
Tabel 3.2	Rincian jumlah sampel.....	31
Tabel 3.3	Jumlah perhitungan sampel karyawan .....	33
Tabel 3.4	Formulasi dan variabel penelitian.....	34
Tabel 4.1	Informasi kamar Bintang Bali Resort.....	43
Tabel 4.2	Informasi fasilitas Banquet.....	44
Tabel 4.3	Karakteristik responden.....	52
Tabel 4.4	Hasil analisis deskriptif.....	53
Tabel 4.5	Hasil uji validitas.....	57
Tabel 4.6	Hasil uji reliabilitas .....	59
Tabel 4.7	Hasil uji linearitas .....	60
Tabel 4.8	Hasil uji <i>kolmogorov smirnov</i> .....	63
Tabel 4.9	Hasil uji multikolinearitas.....	63
Tabel 4.10	Hasil analisis regresi linear berganda .....	64
Tabel 4.11	Hasil uji t (parsial) .....	66
Tabel 4.12	Hasil uji F .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual.....	26
Gambar 4.1 Hasil histogram.....	61
Gambar 4.2 Hasil P-Plot.....	62



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI



# BAB I

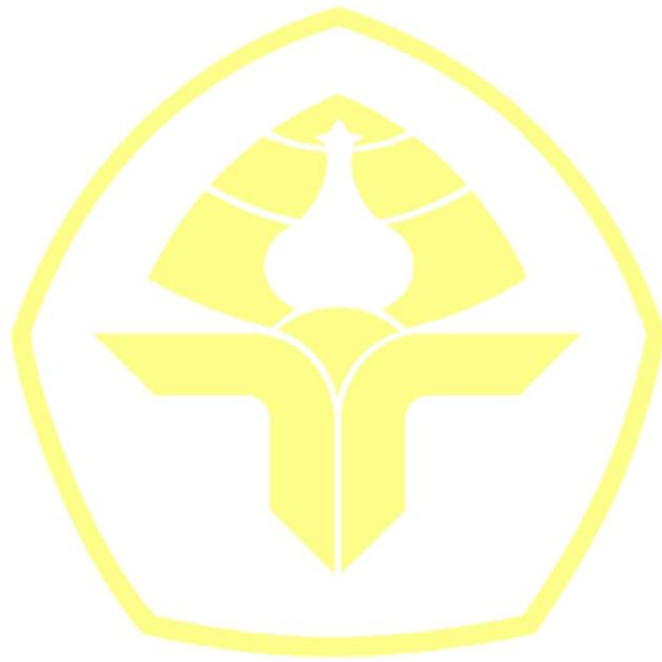
## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengendalian mutu dan daya saing sumber daya manusia untuk mencapai tujuan merupakan komponen krusial yang kerap menentukan eksistensi suatu perusahaan di era globalisasi dan persaingan usaha yang semakin ketat (Rizqiah, 2024: 15). Suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia yang kompeten (Fauzi & Manao, 2023: 67). Pengelolaan sumber daya manusia yang mampu membuat orang melakukan lebih dari sekadar menyelesaikan pekerjaannya dengan baik menjadi krusial jika perusahaan menginginkan para pekerjanya berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan (Herdilah *et al.* , 2023: 63). Sumber daya manusia menurut Arianty *et al.* (2016: 3) adalah orang-orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan, motivasi, kreativitas, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang dibutuhkan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Itulah sebabnya sumber daya manusia merupakan tulang punggung setiap bisnis yang sukses (Basuki, 2023: 182).

Salah satu pengertian kinerja pegawai adalah kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh pekerja yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Saraswati & Sintaasih, 2021: 18). Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja karena dapat memperlancar proses kerja. Kinerja pegawai yang berkualitas membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga penilaian kinerja menjadi salah satu indikator kinerja utama (DESWANTI *et al.*

, 2023: 35). Menurut Paais dan Pattiruhu



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

(2020), kinerja di lingkungan kerja merupakan ukuran produktivitas individu dan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi manajemen dan perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2023: 815). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia membutuhkan keterampilan manajemen sumber daya manusia yang kuat untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawainya.

Pengelola SDM dan pimpinan lembaga harus memiliki pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang memengaruhi kinerja pegawai jika ingin berhasil dalam upaya peningkatan kinerja (Ramban & Edalmen, 2022: 132). Motivasi (Son & Literature, 2022), budaya organisasi (Oktavia & Fernos, 2023), kepuasan kerja (Teddy *et al.*, 2024), dan work-life balance (WLB) (Fitri *et al.*, 2024) merupakan beberapa faktor yang menjadi subjek penelitian ekstensif tentang kinerja pegawai.

Work-life balance atau WLB didefinisikan sebagai "kondisi kehidupan profesional dan pribadi yang cukup seimbang" (Fadilah, 2024: 118). Ketika ada keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan pribadi, kinerja berada pada puncaknya (Rizquah, 2024: 16). Jika Anda percaya Banu (2016: 21–33), work-life balance (WLB) dikaitkan dengan kemampuan karyawan untuk memisahkan kehidupan pribadi dan profesional mereka di tempat kerja. Anggota staf yang mahir dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan cara yang sehat lebih mungkin untuk unggul di kedua bidang tersebut. (Fitri *et al.*, 2024: 191) makhluk yang menjulang tinggi. Tidur yang cukup, hubungan yang positif dengan rekan kerja, dan peningkatan produktivitas adalah semua manfaat dari keseimbangan kerja-hidup (Apriyanti *et al.*, 2022). WLB mencakup lebih dari sekadar mempertahankan WLB yang

sehat. Sebaliknya, ini tentang mencapai keseimbangan yang membuat Anda merasa nyaman dengan diri sendiri di kedua area tersebut (Fadilah, 2024: 118). Setiap orang memiliki fungsi ganda dalam kehidupan mereka: sebagai karyawan dan sebagai individu dalam kehidupan pribadi mereka (Fitri *et al.* , 2024: 191). Hal ini diakui memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja individu.

Resor bintang lima di Bali merupakan pelopor dalam industri perhotelan. *Perusahaan* dalam bisnis perhotelan membutuhkan pekerja yang sangat terampil karena klien mereka **mengharapkan** hal yang tidak kurang dari itu. Perusahaan tidak boleh hanya berfokus pada kebahagiaan pelanggan, tetapi juga memperhatikan seberapa puas pelanggan. Tempat kerja yang bertenaga Perusahaan harus berusaha meningkatkan produktivitas mereka karena sumber daya manusia merupakan aset yang berharga.

Pembatasan jadwal kerja tertentu diidentifikasi oleh penulis berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama praktik kerja lapangan. Resor di Star Bali, selama Sebagai bagian dari tugas bulanannya, penulis lapangan kerja diharuskan untuk memverifikasi kehadiran karyawan di *aplikasi sistem penggajian HRD* . Sistem ini menampilkan hasil kehadiran semua karyawan beserta jadwal kerjanya; namun, hasilnya menunjukkan bahwa sejumlah karyawan memiliki kehadiran yang luar biasa tinggi. Lebih dari 30 pekerja secara konsisten memiliki jadwal kerja yang tidak teratur, yang merupakan tanda keadaan kehadiran yang menyimpang. Hal ini dikonfirmasi oleh persentase karyawan yang jam masuk dan jam keluarnya tidak sesuai dengan yang dimasukkan ke dalam sistem.

**Tabel 1.1 Persentase *lembur* karyawan di dalam Bulan Agustus – Desember Tahun**

2023

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Absensi Abnormal (orang)	Persentase (%)
Agustus	153	50	33%
September	152	46	30%
Oktober	152	43	28%
November	152	47	31%
Desember	153	52	34%
Rata - Rata		48	31,2 %

Sumber: Data sekunder perusahaan (tahun 2024)

Karena hotel tersebut menyelenggarakan banyak acara pada bulan tersebut dan juga merupakan musim puncak, maka tingkat utilisasi cukup tinggi selama praktik kerja lapangan. Jam kerja dan intensitas karyawan sepanjang musim meningkat, sehingga menyebabkan hasil ketidakhadiran yang tidak normal, baik karena bekerja lembur maupun shift ganda, sebagai akibat dari tingginya jumlah wisatawan mancanegara yang berlibur ke Bali. Dalam meneliti WLB, penulis memperhitungkan dampaknya terhadap perilaku karyawan, termasuk keluhan tentang kinerja individu yang memburuk, banyaknya masukan dan keluhan mengenai intensitas kerja, kesulitan dalam mengajukan hak cuti, dan tidak adanya waktu bersama keluarga.

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah bahwa karyawan dengan WLB memegang peranan penting dalam setiap bisnis yang sukses, karena work-life balance sangat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya secara maksimal. WLB yang tersedia bagi semua karyawan merupakan komponen penting dalam hal ini. Menurut penelitian Banu (2016:21–33), karyawan dengan work-life balance (WLB) yang bahagia dengan pekerjaannya cenderung lebih berusaha keras, sedangkan karyawan yang tidak bahagia dengan pekerjaannya dan kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga cenderung lebih

banyak mengambil cuti. Menurut penelitian Nugraha (2020), work-life balance yang sehat memengaruhi produktivitas di bidang-bidang seperti waktu istirahat yang cukup, upah hari raya, perlakuan yang tidak diskriminatif, kompensasi berdasarkan kinerja, dan kesuksesan finansial.

Keseimbangan hidup dan kerja sangat penting karena beberapa alasan, salah satunya adalah bahwa keseimbangan hidup dan kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menstabilkan kondisi mental, emosional, dan kognitif pekerja. Tingkat di mana pekerja secara aktif mengelola pekerjaan dan tanggung jawab non-pekerjaan mereka dikenal sebagai *keseimbangan hidup dan kerja* (Work-Life Balance/WLB) (Nurendra & Saraswati, 2016: 84-94). Jika seorang karyawan tidak dapat menemukan keseimbangan hidup dan kerja di posisi mereka saat ini, mereka kemungkinan akan mencari pekerjaan di tempat lain (Nurendra & Saraswati, 2016: 84-94). Namun, ketika tanggung jawab ini muncul pada saat yang sama, akan lebih sulit untuk menjaga keharmonisan di rumah dan tempat kerja. Ketika pekerja tidak memiliki WLB, mereka cenderung tidak berinvestasi secara emosional, mental, dan fisik pada apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah (Wistriaryani *et al.* , 2022: 936). Penurunan besar dalam kinerja karyawan mungkin terjadi jika skenario ini terus berlanjut dan tidak ada tindakan kuat yang diambil untuk mengatasi masalah WLB.

Dalam penelitian Rizqiah (2024: 17) ditemukan bahwa WLB berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan keseimbangan waktu dan kepuasan yang sangat ditafsirkan dan mempertahankan keseimbangan yang stabil dalam interpretasi sendiri saat ini. Produk Akhir Darmawan *dkk.* (2023: 17) sampai pada kesimpulan yang sama, menemukan bahwa WLB memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, mereka mampu memberikan upaya terbaik mereka di kedua tempat. Produktivitas karyawan meningkat dalam korelasi langsung dengan tingkat di mana mereka mampu mencapai *keseimbangan kehidupan kerja yang sehat* (WLB), menurut penelitian Puspita *dkk.* (2023: 9426). Hisnidah dan Solekah (2023: 303) sampai pada kesimpulan yang berlawanan, yang menyatakan bahwa WLB tidak memiliki dampak yang terlihat pada produktivitas di tempat kerja. Ketika pekerja melihat diri mereka memiliki agensi dan ruang untuk tumbuh yang substansial, fenomena ini terjadi. Ia sangat menyadari tanggung jawab bisnis dan profesi yang dijalannya, dan bersedia melepaskan WLB jika itu berarti karyawannya akan tetap bekerja secara teratur dan maksimal, terlepas dari ada atau tidaknya WLB. Demikian pula penelitian Saifullah (2020) menunjukkan bahwa WLB tidak memengaruhi produktivitas pekerja.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI



Mengevaluasi pengaruh WLB terhadap produktivitas karyawan dengan fokus pada tantangan yang dialami oleh pekerja perusahaan dengan judul penelitian. Penelitian ini akan menggunakan fenomena, data perusahaan, hasil penelitian terdahulu, dan kesenjangan penelitian yang telah dijelaskan. **"Analisis kehidupan kerja keseimbangan (Lampu lalu lintas) Kinerja karyawan pada Bintang “ Resor Bali ”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini didasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu:

- 1.1.1 Bagaimana pengaruh *waktu keseimbangan* (keseimbangan waktu) ke kinerja karyawan di Bintang Bali Resort?
- 1.1.2 Bagaimana keseimbangan *keterlibatan* mempengaruhi kinerja karyawan di Bintang Bali Resort?
- 1.1.3 Bagaimana keseimbangan *kepuasan* mempengaruhi kinerja *karyawan* di Bintang Bali Resort?
- 1.1.4 Apakah faktor *keseimbangan waktu*, *keseimbangan keterlibatan* dan *keseimbangan kepuasan* secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di Bintang Bali Resort?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa tujuan penelitian sesuai dengan rumusan masalah:

- 1.1.5 Tahu pengaruh *waktu keseimbangan* (keseimbangan waktu) ke Kinerja karyawan di Bintang Bali Resort

- 1.1.6 Tahu pengaruh *keterlibatan keseimbangan* (keseimbangan Keterlibatan) terhadap Kinerja Karyawan di Bintang Bali Resort
- 1.1.7 Tahu pengaruh *kepuasan keseimbangan* (keseimbangan kepuasan) Berkaitan dengan produktivitas karyawan Bintang Bali Resort
- 1.1.8 Untuk mengetahui pengaruh simultan *faktor keseimbangan waktu dan keterlibatan keseimbangan* Dan *kepuasan keseimbangan* berpengaruh ke Kinerja karyawan di Bintang Bali Resort

#### 1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Berdasarkan konteks, pernyataan masalah, dan tujuan penelitian yang telah disebutkan di atas, tesis ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi beberapa pemangku kepentingan, termasuk:

##### 1.1.9 Keuntungan Teoretis

Manajemen sumber daya manusia, dan lebih khusus lagi budaya perusahaan dan kinerja karyawan WLB, secara teoritis akan mendapat manfaat dari studi ini.

##### 1.1.10 Keuntungan Praktis

Adapun keuntungan praktis dari belajar Ini, termasuk:

###### a) Untuk Penulis

1.3 Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan para penulis bisnis pemahaman yang lebih baik tentang WLB dan membantu mereka mengasah pemikiran kritis dan keterampilan observasi di tempat kerja melalui penerapan praktis.

###### b) Untuk Politeknik Negara Bali

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan wawasan baru bagi banyak mahasiswa, sehingga dapat memberikan tambahan pemahaman yang baik bagi komunitas akademis tentang budaya organisasi. Penelitian ini dapat digunakan sebagai batu loncatan untuk penelitian lainnya.

c) Untuk Perusahaan

Ketahui Pengetahuan ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi karyawan Bintang Bali Resort dan memahami dampak budaya bisnis WLB terhadap kinerja mereka. Diharapkan data ini akan menjadi dasar pengambilan keputusan kebijakan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan sistematis penelitian **“Analisis WLB” (WLB) terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bintang Bali Resort**” dibagi menjadi lima bagian. Berikut ini adalah garis besar pembahasan setiap bab:

### 1.1.11 BAB I PENDAHULUAN

Bab Latar Belakang, rumusan masalah, tujuan, sasaran, keluasan materi, teknik penelitian, dan peralatan penelitian semuanya termasuk dalam uraian studi umum ini.

### 1.1.12 BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berfungsi sebagai tinjauan pustaka, yang menguraikan hipotesis utama dari literatur yang ada yang akan menjadi dasar penelitian berikutnya dan memberikan bukti pendukung dari penelitian sebelumnya. Setelah itu, disusunlah suatu struktur.

### 1.1.13 BAB AKU AKU AKU METODE BELAJAR

Bab Meliputi tipe data kuantitatif, sumber data (primer dan sekunder), metode pengumpulan data (misalnya, survei, observasi, studi dokumentasi, dan wawancara), dan metode analisis data (misalnya, menggunakan teknik analisis data kuantitatif).

### 1.1.14 BAB IV HASIL DAN DISKUSI

Bab Ini mencakup tinjauan singkat tentang perusahaan dan lokasi tempat penelitian akan dilakukan. Berikan sinopsis tentang tujuan, metode, dan temuan penelitian tentang dampak WLB terhadap produktivitas di Bintang Bali Resort.

### 1.1.15 BAB Bahasa Indonesia: V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini temuan dan saran untuk studi dan pengembangan masa depan dirinci.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Untuk mendukung klaimnya dalam tesis ini, penulis meneliti literatur untuk mencari perbandingan yang relevan. Lebih jauh, untuk memberikan landasan ilmiah yang kuat, penulis meneliti secara ekstensif teori dan materi yang relevan dari berbagai sumber, termasuk jurnal, buku, dan tesis.

### 2.1 Telaah Teori

#### 2.1.1 Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (Lampu lalu lintas)

##### a) Memahami WLB

Menurut Witriaryani (2022: 936), *work life balance* (WLB) terjadi ketika seorang karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya tanpa mengorbankan kebutuhan pribadinya, dan mampu memenuhi kebutuhan pribadinya tanpa mengorbankan kinerja atau tugasnya di tempat kerja. Menurut Fadilah *dkk.* (2022: 119), *work life balance* mengacu pada konsep menyeimbangkan tuntutan kehidupan profesional seseorang, termasuk pekerjaan dan ambisinya, dengan kehidupan pribadinya, termasuk kesehatan, kesenangan, keluarga, dan pertumbuhan spiritualnya.

Tingkat kepuasan dan investasi yang dimiliki individu terhadap tanggung jawabnya baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya merupakan apa yang dimaksud Darmawan *dkk.* (2023: 19) ketika berbicara tentang *work-life balance*. Handayani dan Adiyanti (2015: 30-36) mendefinisikan *work-life balance* sebagai "suatu keadaan di mana seorang individu mengalami partisipasi hidup dan kesenangan dalam pekerjaannya, baik di tempat kerja maupun di rumah, dengan

sedikit konflik yang dipengaruhi oleh kapasitas individu untuk memilih skala kepentingan fungsinya." Astiti dan Star (2016: 33) menyatakan bahwa work-life balance merupakan kapasitas individu untuk mempertahankan peran yang seimbang. Tidak ada tanggapan yang memuaskan tentang keluarga dan pekerjaan.

Menurut beberapa ahli, WLB berarti menjaga keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab seseorang dalam kehidupan profesional dan tanggung jawab seseorang dalam kehidupan pribadi. Apa yang dimiliki seseorang tanpa mengorbankan yang lain, fungsi yang dimainkannya, dan sejauh mana kedua peran tersebut bersaing satu sama lain.

b) Faktor Yang Berpengaruh ke WLB

Faktor Yang pengaruh A karyawan di dalam untuk mencapai WLB menurut Fadilah *dan lain-lain*. (2024: 121-122), di antara lainnya:

1. Ciri-ciri kepribadian, yang berdampak signifikan pada kehidupan profesional dan pribadi. Ada bukti bahwa tingkat WLB seseorang terkait dengan kualitas ikatan yang mereka miliki sejak kecil. Orang yang mampu membentuk ikatan yang stabil lebih mungkin memiliki dampak positif pada kehidupan daripada mereka yang tidak mampu melakukannya.
2. Ciri Kepribadian Keluarga, wajah Ini merupakan faktor utama dalam menentukan apakah kehidupan profesional dan pribadi seseorang akan berkonflik atau tidak. Misalnya, WLB, seseorang mungkin terpengaruh oleh konflik peran dan kurangnya kejelasan antara

kehidupan pribadi dan profesionalnya. Perselisihan peran dalam keluarga berpotensi mengganggu keseimbangan ini.

3. Beban kerja, frekuensi tugas, dan total waktu yang dihabiskan untuk bekerja merupakan aspek-aspek dari suatu pekerjaan. Konflik di tempat kerja dan pribadi dapat muncul sebagai akibat dari penyebab-penyebab ini.
4. Perasaan seseorang terhadap berbagai aspek kehidupan sosialnya merupakan cerminan sikapnya. Pengetahuan, emosi, dan kecenderungan bertindak membentuk sikap seseorang, dan memengaruhi WLB.

Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Paulose dan Sudarsan (2014: 5-12), WLB dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. *Gender* , Metode konvensional dalam menetapkan tanggung jawab dalam keluarga sering kali memanfaatkan peran gender.



2. Karyawan lebih mampu mengatur kehidupan profesional dan pribadi mereka ketika mereka berpartisipasi dalam perencanaan kerja, memiliki suara dalam penjadwalan mereka, dan tunduk pada peraturan kerja.
3. Menerima bantuan dari atasan atau rekan kerja, serta bentuk dukungan institusional lainnya, dapat berdampak besar pada kemampuan karyawan untuk menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Semakin besar WBL karyawan, semakin baik bantuan di tempat kerja yang mereka terima dan terima.
4. Fondasi kehidupan seorang karyawan adalah keluarga, sehingga dukungan mereka sangatlah penting. Memperoleh dukungan keluarga akan meningkatkan tingkat energi Anda, yang pada gilirannya akan membantu Anda bekerja dengan niat baik hingga Anda mencapai WLB.
5. Kehidupan karyawan, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, dipengaruhi oleh *stres pekerjaan* , ketidaknyamanan, atau keadaan yang membuat stres di tempat kerja.

c) Indikator WLB

Working life balance (WLB) dapat dilihat sebagai tantangan bagi karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga, sedangkan working life leadership (WBL) melihatnya sebagai tantangan untuk menciptakan kolaborasi yang menguntungkan di mana karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dan mencapai tujuan mereka (Oktaviani, 2015: 58-72). Antara

lain, Darmawan *et al.* (2023: 19) menemukan bahwa WLB dapat diukur menggunakan tiga indikator berikut:

1. Memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan dan pekerjaan berarti membagi waktu secara adil antara keluarga dan pekerjaan.
2. Keseimbangan Keterlibatan, menunjukkan jumlah investasi mental yang sama dalam pekerjaan seseorang dan tanggung jawab keluarga seseorang.
3. Yang kami maksud dengan "kepuasan keseimbangan" adalah tingkat kebahagiaan kita saat pekerjaan dan kehidupan keluarga seimbang.

Selain itu, McDonald dan Bradley (2015: 20) memberikan sejumlah indikator yang digunakan untuk menjelaskan WLB, seperti:

1. *keseimbangan* , Istilah "keseimbangan waktu" menggambarkan berapa banyak waktu yang dapat dihabiskan seseorang untuk pekerjaan mereka dan minat lainnya.
2. *Keseimbangan keterlibatan* (involvement balance), mengukur seberapa besar keterlibatan emosional seseorang terhadap pekerjaannya dan kehidupan pribadinya.
3. *Kepuasan keseimbangan* (keseimbangan kepuasan), berfokus pada seberapa puas seseorang dengan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Indikator yang disertakan dalam analisis ini berasal dari publikasi yang disebutkan di atas.

1. *Waktu Keseimbangan* (Keseimbangan Waktu)
2. *Keterlibatan Keseimbangan* (Keseimbangan Keterlibatan)
3. *Kepuasan Keseimbangan* (Keseimbangan kepuasan)

### 2.1.2 Pertunjukan Karyawan

#### a) Memahami Kinerja Karyawan

Menurut Widodo dan Yandi (2022: 2), efisiensi merupakan hasil akhir kerja individu dan merupakan cerminan tingkat keberhasilannya dalam menjalankan profesinya. Efisiensi dinilai dengan melihat kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan. Kinerja seseorang diartikan sebagai hasil akhir usahanya dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan yang diberikan dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2016: 189). Tujuan dari penilaian kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Al Amen *et al.* (2024: 1225), adalah untuk mengetahui seberapa baik kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan waktu yang dimiliki seseorang digunakan untuk menyelesaikan serangkaian tugas. Kinerja merupakan cara orang bertindak ketika bekerja untuk mencapai tujuan, baik tujuan tersebut berupa produksi barang atau ide (Riniwati, 2016). tujuan yang telah dirancang. Menurut Ayu dan Febrian (2023: 1140), karyawan yang berkinerja adalah karyawan yang secara konsisten memenuhi atau melampaui harapan di tempat kerja.

Menurut Fitriadi *dkk.* (2022: 448), efisiensi merupakan faktor

terpenting bagi manusia maupun bisnis dalam mencapai tujuan produktivitasnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja diperlukan baik oleh perusahaan maupun karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Penilaian kinerja memiliki komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja puncak, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam membentuk cara kerja suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan penilaian sistematis terhadap kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan baik individu maupun perusahaan, menurut banyak pendapat ahli.

#### b) Faktor Yang Pengaruh Pertunjukan Karyawan

Menurut penelitian Santoso dan Rinjati (2022: 927) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi karyawan. Aspek-aspek tersebut adalah:

##### 1. Faktor intern

Faktor internal merupakan karakteristik yang berkaitan dengan sifat atau kepribadian seseorang. Misalnya, kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu yang tinggi dan kecenderungan untuk bekerja keras. Sebaliknya, pertunjukan yang dipertimbangkan buruk bisa karena kemampuan yang rendah dan kekurangan bisnis untuk meningkatkan keterampilan.

##### 2. Faktor luar

Ketika kita berbicara mengenai hal-hal yang datang dari luar perusahaan, kita mengacu pada hal-hal seperti sikap, perilaku, dan perbuatan atasan, rekan kerja, dan karyawan, serta keadaan tempat kerja fisik dan atmosfer perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, sebagaimana dinyatakan oleh Ramdhi *et al.* (2021:132), ada sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kinerja, seperti:

1. Motivasi

Karena memiliki keinginan yang harus dipenuhi, orang termotivasi untuk bekerja. Dorongan ini terkait dengan keinginan alami manusia untuk unggul dalam apa yang dilakukannya.

2. Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan kerja seseorang merupakan indikasi seberapa tinggi mereka menghargai pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan fakta bahwa karyawan senang datang bekerja dan berkontribusi pada perusahaan.

3. Tingkat Stres

Kesehatan mental, kesejahteraan emosional, dan kesehatan fisik seseorang semuanya dapat terpengaruh oleh stres. Stres yang ekstrem dapat menghambat kinerja seseorang dan mempersulit mereka dalam menghadapi lingkungan sekitar.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

#### 4. Kondisi Pekerjaan

Faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, dan suasana kantor secara keseluruhan dianggap sebagai bagian dari kondisi kerja. Hasil kerja staf dapat sangat terpengaruh oleh masalah-masalah ini.

#### 5. Desain Bekerja

Desain pekerjaan adalah proses mengatur pekerjaan yang dapat dilakukan karyawan secara individu atau kelompok. Dengan rencana yang jelas, karyawan akan dapat melakukan pekerjaan mereka sesuai rencana.

#### c) Indikator Pertunjukan Karyawan

Sartika (2020: 110-112) menemukan bahwa ada sejumlah metrik yang digunakan untuk mengevaluasi kontribusi pekerja terhadap keberhasilan perusahaan.

##### 1. Kualitas

Umpan balik karyawan mengenai hasil proyek merupakan indikator kinerja utama. Hasil yang telah diselesaikan sejauh ini telah memenuhi persyaratan keterampilan karyawan.

##### 2. Kuantitas

Jumlah yang dihitung dengan cara menjumlahkan seluruh waktu dan usaha yang dicurahkan dalam suatu tugas, lalu menjumlahkan semuanya.

##### 3. Tanggung jawab

Seberapa baik pekerja menyelesaikan tugas mereka dan merasa memiliki atas pekerjaan mereka, termasuk bagaimana mereka memanfaatkan sumber daya yang ada, merupakan indikator tingkat tanggung jawab mereka.

#### 4. Prakarsa

Tingkat inisiatif seseorang dapat didefinisikan sebagai sejauh mana mereka cukup sadar diri untuk secara proaktif melaksanakan kewajibannya.

Cashmere (2016: 208–210) lebih lanjut menyatakan bahwa enam indikasi dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Kualitas (Kualitas)

Ketika produk akhir atau proses suatu usaha mendekati kesempurnaan, kita katakan bahwa produk tersebut telah mencapai tingkat kualitas tertentu. Kinerja produk berbanding lurus dengan kualitasnya. Di sisi lain, kinerja yang buruk sering kali menunjukkan kualitas pekerjaan yang buruk.

##### 2. Kuantitas (Jumlah)

Selain melihat jumlah produk yang diproduksi seseorang, kuantitas adalah cara lain untuk menilai kinerja.

##### 3. Waktu (Ketentuan Waktu)

Keterbatasan waktu menentukan penyelesaian banyak jenis pekerjaan. Jadi, jelas ada batasan waktu yang ketat untuk menyelesaikan tugas.

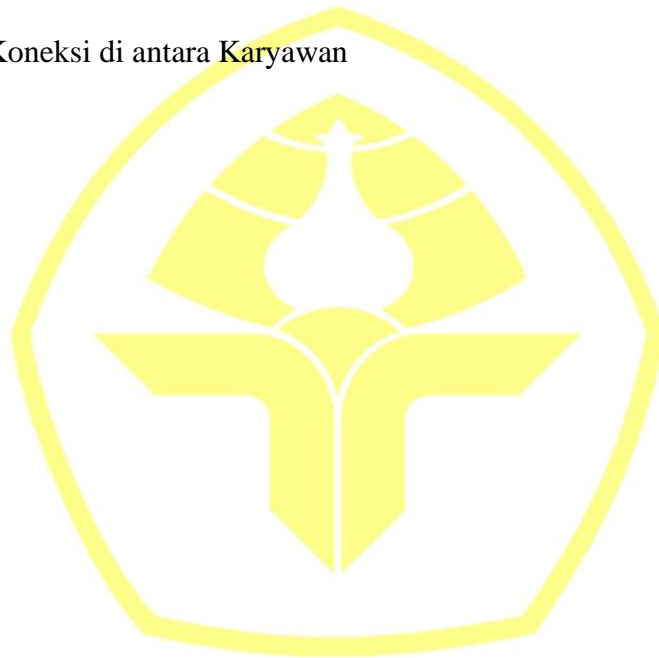
##### 4. Koneksi di antara karyawan



Kunci untuk menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dan kerja sama tim yang produktif adalah hubungan yang kuat antar karyawan. Karena itu, mereka dapat saling membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

Indikator yang disertakan dalam analisis ini berasal dari publikasi yang disebutkan di atas.

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Koneksi di antara Karyawan



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Nama Peneliti	Judul Belajar	Objek Belajar	Hasil Belajar	Kesetaraan & Perbedaan
Riza Olivia Harahap, Abdul Haeba Ramli (tahun 2023)	Dampak WLB Ke <i>Bagaimana Karyawan Organisasi Non-Pemerintah Mengevaluasi Produktivitas Kerja Mereka Sendiri</i>	<i>Non Lembaga Pemerintah (LSM)</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketika karyawan dapat bekerja dari rumah, tingkat kepuasan mereka dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh WLB.</li> <li>2. Perilaku kerja kontraproduktif (CWB) berkorelasi negatif dan substansial dengan keseimbangan kehidupan kerja (WLB).</li> <li>3. WLB juga memiliki dampak tidak langsung tentang <i>Produktivitas Kerja yang Dirasakan</i>.</li> </ol>	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor yang digunakan, yaitu WLB dan metode pengumpulan data (kuesioner) sebanding dengan penelitian sebelumnya.</li> </ol> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan organisasi non-pemerintah menjadi subjek penelitian ini.</li> <li>2. Pengolahan data yaitu dengan menggunakan SmartPLS 3.</li> </ol>
Diana Paembong (2023)	Bagaimana Budaya dan WLB RS Sinar Kasih Toraja Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Karyawan Rumahan Rumah Sakit Cahaya Cinta Toraja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada tingkat yang lebih rendah, kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi.</li> <li>2. Biasanya, kinerja sangat dipengaruhi oleh WLB yang tidak lengkap.</li> <li>3. Produktivitas pekerja rumah tangga dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan keseimbangan kehidupan kerja (WLB). Rasa Cinta untuk Orang Toraja yang Sakit</li> </ol>	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor-faktor kunci, termasuk dampak WLB terhadap produktivitas pekerja</li> </ol> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Benda fisik Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja menjadi lokasi penelitian.</li> </ol>

Denizia Rizky, Tri Wulida Afrianty (2018)	Keseimbangan Kerja dan Kehidupan sebagai Faktor Mediasi Antara Beban Kerja dan Stres Kerja	Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efek yang menguntungkan terlihat pada beban kerja. Tekanan Pekerjaan</li> <li>2. Dampak negatif hadir. Beban Mendekati WLB</li> <li>3. Bila menyangkut pengurangan stres di tempat kerja, WLB memiliki dampak yang merugikan.</li> <li>4. Di Surabaya, Jawa Timur, sebuah provinsi dinas sosial, WLB terbukti memediasi hubungan antara beban kerja dan stres di tempat kerja.</li> </ol>	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setelah menentukan jumlah sampel menggunakan algoritma Slovin, data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS.</li> </ol> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hal-hal yang diteliti khususnya Sistem Pelayanan Sosial Provinsi Jawa Timur</li> </ol>
Perjamuan Terakhir (2020)	Sosial Dukungan untuk WLB Kepada Karyawan	Karyawan PT.PLN PERSERO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Salah satu hal yang membantu WLB berkembang adalah dukungan sosial.</li> <li>2. Lingkungan kerja positif yang meningkatkan motivasi dan produktivitas adalah hasil penelitian yang dapat diterapkan langsung pada organisasi atau perusahaan. anggota staf.</li> </ol>	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengenai salah satu faktor, yaitu WLB, ada beberapa kesamaan.</li> </ol> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teknik pengambilan sampel digunakan, pada Penelitian ini menggunakan teknik <i>sampling kuota</i>.</li> <li>2. Objek belajar yang digunakan oleh karyawan PT.PLN PERSERO</li> </ol>
Bantu Nafis, Ariani Chan (2020)	Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu: Analisis WLB	Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empat aspek WLB yang ada pada pegawai Bank BJB Cabang Indramayu adalah: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Bekerja Gangguan dengan Pribadi Kehidupan</i></li> </ul> </li> </ol>	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor WLB adalah salah satu dari banyak faktor yang digunakan.</li> </ol>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Gangguan Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan</i></li> <li>• <i>Peningkatan Kehidupan Pribadi dari Pekerjaan</i></li> <li>• <i>Bekerja Peningkatan Kehidupan Pribadi .</i></li> </ul> <p>2. WLB untuk karyawan Bank BJB dapat dikategorikan baik.</p>	<p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dalam menyelidikannya.</li> <li>2. Informasi yang diperoleh melalui wawancara mendalam dan tinjauan dokumentasi</li> </ol>
Fiona Vebiola, Regina Deti, Ramayani Yusuf (tahun 2023)	Analisis WLB Tentang Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandung	Generasi Milenial di Bandung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karena tidak adanya klasifikasi pada dimensi WIPL dan PLIW, generasi milenial karyawan Bandung mulai menghargai WLB.</li> <li>2. Kehidupan pribadi dan profesional yang saling bergantung yang saling melengkapi untuk meningkatkan standar hidup dan produktivitas.</li> <li>3. Bekerja dari generasi milenial yang lemah dalam kedewasaan dan tidak mampu menangani masalahnya sendiri, dan Anda mungkin mengharapkan hasil yang di bawah standar.</li> </ol>	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor yang digunakan yaitu WLB</li> <li>2. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.</li> </ol> <p>Perbedaan :</p> <p>Hal-hal yang dimanfaatkan generasi milenial di Bandung untuk objek kajian mereka</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instrumen digunakan</li> </ol>

Sumber: Data utama diproses (tahun 2024)

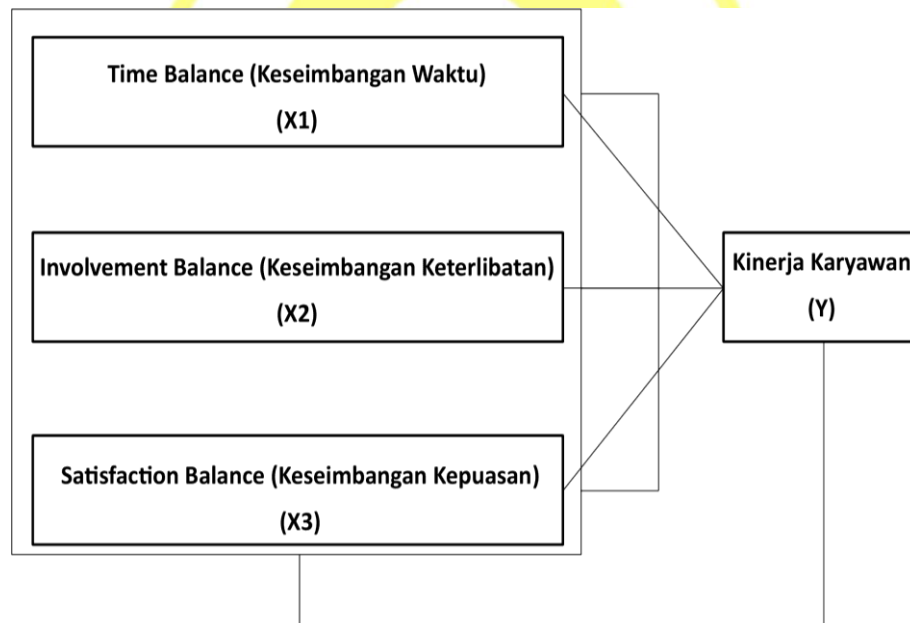
## 2.3 Kerangka Berfikir Dan Hipotesa

### 2.1.3 Kerangka Berfikir

Menggunakan teori kerangka kerja sebagai landasan Yang berfungsi sebagai panduan untuk memeriksa hubungan teori dengan banyak komponen yang dianggap sebagai inti permasalahan, yang memerlukan pengembangan model konseptual. Berikut adalah elemen dasar yang menjadi dasar model ini:

1. Faktor X Yang mewakili WLB
2. Faktor kamu Yang mewakili Pertunjukan

Karyawan Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Darmawan dan Bahasa Indonesia . (tahun 2023)

Gambar 2.1 memungkinkan kita mengetahui bahwa Kinerja karyawan (X1, X2, dan X3) merupakan faktor independen yang diteliti di sini. Untuk melaksanakan penelitian, faktor X1, X2, dan X3 diperiksa pengaruhnya terhadap Y. Selain itu, penelitian ini mengevaluasi dampak X1, X2, dan X3

terhadap Y sekaligus.

#### 2.1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai "asumsi atau referensi kerja yang digunakan untuk menjelaskan fakta yang dapat diamati atau untuk memandu pengambilan keputusan" (Sugiyono, 2019: 81). Karena solusinya bergantung pada teori yang relevan daripada fakta empiris, hipotesis dianggap sementara. Saat ini tidak ada data empiris untuk mendukung hipotesis, yang merupakan respons teoretis terhadap rumusan pertanyaan penelitian. Berdasarkan temuan investigasi yang dilakukan dengan menggunakan informasi yang tersedia, hipotesis tersebut mungkin diterima atau ditolak. Jadi, hipotesis adalah ide kerja yang harus diuji lebih lanjut untuk melihat apakah itu benar. Berikut adalah beberapa contoh kemungkinan hubungan yang diusulkan penulis antara faktor dan hipotesis:

##### 1. Pengaruh X1 ke Kinerja karyawan

H1 : X1 berpengaruh positif penting ke Pertunjukan Karyawan  
(Y) Bintang Bali Resort.

H0 : X1 tidak memiliki efek positif penting  
ke kamu Bintang Bali Resor.

##### 2. Pengaruh *Keterlibatan keseimbangan* (keseimbangan keterlibatan) tentang Kinerja Karyawan

H1 : X2 memiliki efek positif penting ke kamu Bintang Bali Resor.

H0 : X2 tidak berpengaruh positif penting ke kamu Bintang Bali Resor.

3. Pengaruh *Kepuasan keseimbangan* (keseimbangan kepuasan) terhadap

Kinerja Karyawan

H1 : X3 berpengaruh positif signifikan terhadap Y Star Bali Resort.

H0 : X3 Tidak berpengaruh positif penting ke kamu Bintang Bali Resor.

4. Pengaruh X1, X2, X3, secara bersamaan pada Y

H1 : X1, X2, X3, dengan cara tertentu serentak berpengaruh positif ke pertunjukan karyawan (Y).

H0 : X1, X2, X3, dengan cara tertentu pengaruh simultan negatif ke kamu



## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Populasi Dan Sampel

#### 3.1.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan sekumpulan item atau orang dengan kualitas tertentu yang dipilih untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya, menurut Sugiyono (2012:72). Populasi penelitian Semua staf Star Bali Resort diwajibkan oleh hukum untuk memberikan informasi berikut dalam kontrak kerja mereka:

**Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan Bintang Bali Resort**

<b>Departemen</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Exo	2
Sales & Marketing	7
Front Office	17
Accounting	11
Mis	2
Hrd	1
F&B Service	17
F&B Product	25
Housekeeping	33
Engineering	20
Ground & Landscape	2
Laundry	8
Recreation	6
Security	2
<b>Total Pegawai Kontrak</b>	<b>153 Orang</b>

Sumber: Data Utama Diproses Bintang Bali Resor (tahun 2024)

Jumlah karyawan kontrak yang tersebar di 14 departemen di Bintang Bali Resort adalah 153 orang, seperti yang ditunjukkan pada tabel. Partisipan dalam penelitian ini adalah 153 orang.

### 3.1.2 Sampel Penelitian

Sampel didefinisikan oleh Sugiyono (2019: 127) sebagai bagian dari populasi yang lebih besar yang mewakili keseluruhan. Karena jumlah populasi yang diteliti sangat banyak dan sumber daya (waktu, uang, dan orang) yang tersedia sangat sedikit, penulis pada akhirnya akan menggunakan sampel yang diambil dari komunitas yang lebih besar. Selain itu, Sugiyono (2019: 137) mengutip rumus Slovin sebagai cara untuk menentukan ukuran sampel:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N = Sampel minimum

N = populasi sampel

Bahasa Inggris = Persentase membatasi

*toleransi* (batas kesalahan)  $n =$

$$153 / 1 + (153 \times (0,12)^2)$$

N = 60.4743083 (dibulatkan menjadi 60)

**Tabel 3.2 Rincian Lengkap Sampel**

Departemen	Populasi	Sampel
Exo	2	2
Sales & Marketing	7	4
Front Office	17	6
Accounting	11	6
Mis	2	2
Hrd	1	1
F&B Service	17	6
F&B Product	25	6
Housekeeping	33	10
Engineering	20	5
Ground & Landscape	2	2
Laundry	8	2
Recreation	6	4
Security	2	2
<b>Total Pegawai Kontrak</b>	<b>153</b>	<b>60</b>

Sumber: Data Utama Diproses Bintang Bali Resor (tahun 2024)

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan.

## **3.2 Data Penelitian**

### **3.1.3 Sumber data**

Data penelitian diperoleh dari subjek atau sumber yang ditetapkan sebagai sumber data (Wiratna Sujarweni, 2018:18). Responden adalah individu yang memberikan tanggapan tertulis dan lisan terhadap pertanyaan yang diajukan oleh penulis dalam bentuk kuesioner atau wawancara. Responden yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah staf Bintang Bali Resort. Artikel, buku, dan jurnal yang berkaitan dengan WLB menjadi sumber data sekunder yang mendukung penelitian ini.

### **3.1.4 Tipe Data**

Data kualitatif dan kuantitatif merupakan dua kategori utama (Sugiyono, 2017:38). Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini: kuantitatif dan kualitatif.

#### **a. Data Kuantitatif**

Informasi yang disajikan dalam bentuk angka, yang dikenal sebagai data kuantitatif, diperoleh dari perhitungan dan pengukuran yang terorganisasi dengan cermat terkait topik yang sedang dibahas. Kuesioner tentang temuan statistik Menghitungnya.

#### **b. Data Kualitatif**

Data yang dikumpulkan dari pengamatan di lapangan dan bukan dari analisis teoritis dikenal sebagai data kualitatif.

Misalnya, penulis memilih menulis tentang WLB karena fakta-fakta yang berkaitan dengan pengalaman pekerja di Bintang Bali Resort. Selanjutnya, informasi kualitatif diperoleh dari hasil analisis hasil pengolahan data SPSS 26.

### 3.3 Teknik Contoh

Sebanyak 60 orang pegawai yang menjadi sampel didistribusikan ke berbagai departemen berdasarkan rumus yang dikembangkan oleh Sugiyono (2019: 38) untuk populasi sampel dengan anggota tidak homogen dan berstrata yaitu: *proporsional stratified random sampling*. Berikut ini adalah distribusi sampel untuk masing-masing departemen:

**Tabel 3.3 Jumlah perhitungan Sampel karyawan**

Departemen	Populasi	Sampel
Exo	2	2
Sales & Marketing	7	4
Front Office	17	6
Accounting	11	6
Mis	2	2
Hrd	1	1
F&B Service	17	6
F&B Product	25	6
Housekeeping	33	10
Engineering	20	5
Ground & Landscape	2	2
Laundry	8	2
Recreation	6	4
Security	2	2
<b>Total Pegawai Kontrak</b>	<b>153</b>	<b>60</b>

Sumber: Data Utama Diproses Bali Bintang Resor (tahun 2024)

Jumlah sampel yang dialokasikan untuk setiap departemen dapat dilihat pada Tabel 3.3. Pada departemen berikut: *Exo, Sales & Marketing* , *Front Office, Accounting* , *MISSION*, *HRD*, *F&B Service*, *F&B Product* , *Housekeeping* , *Engineering*, *Ground & Landscape* , *Laundry*, *Recreation*, *Security*, dan *Engineering* , total karyawan berjumlah sepuluh orang. Sebanyak enam puluh partisipan merupakan keseluruhan sampel.

### 3.4 Perumusan Dan Faktor Belajar

Suatu pengertian yang mempunyai variasi atau banyak nilai disebut faktor menurut Martono (2019: 181).

**Tabel 3.4 Perumusan Dan Faktor Belajar**

Faktor yang sedang diteliti	Definisi	Indikator	Skala
WLB (X)	Menemukan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (yang melibatkan karir dan ambisi) dan unsur-unsur kehidupan pribadi (termasuk kesehatan, kesenangan, keluarga, dan pertumbuhan spiritual) adalah gagasan di balik (WLB), yang dikemukakan Fadilah <i>et al.</i> (2022).	Darmawan <i>et al.</i> (2023) dan McDonald & Bahasa Indonesia: Bradley (2015): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keseimbangan waktu</li> <li>• Keseimbangan keterlibatan</li> <li>• Keseimbangan kepuasan</li> </ul>	Urut 1-4 minggu
Pertunjukan Karyawan (Y)	Kepuasan karyawan, sebagaimana didefinisikan oleh Beautiful dan Febrian (2023), adalah sejauh mana setiap orang mampu mencapai tujuan mereka dan memenuhi tugas mereka di dalam tempat kerja.	Santika (tahun 2020) maupun kasmir (2016): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas (Kualitas)</li> <li>• Kuantitas (Jumlah)</li> <li>• Waktu (Ketentuan Waktu)</li> <li>• Koneksi antara Karyawan</li> </ul>	Urut 1-4 minggu

Sumber: Data Utama Diproses (tahun 2024)

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat dilihat pada penelitian ini terdapat dua faktor yaitu faktor bebas atau independen dan faktor terikat atau dependen. Pertama, faktor independen (bebas) yaitu WLB (X) dan faktor dependen (terikat) adalah Y.

### 3.5 Metode Analisa

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dan kuantitatif. Kedua analisis tersebut tidak dapat dipisahkan. Analisis data kualitatif mengacu pada data yang telah dibentuk, misalnya, dengan suatu rancangan, bukan semata-mata numerik, karena tidak semua data dapat digambarkan dalam bentuk draf secara sederhana. Selain itu, SPSS versi 26 digunakan untuk analisis data kuantitatif dan data gambar dengan regresi linier berganda.

#### 3.1.5 Tes Validitas Data

Instrumen yang akurat adalah instrumen yang dapat mengukur faktor sasaran, menurut Sugiyono (2019: 137), sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang telah sering digunakan dan secara konsisten menghasilkan hasil yang sama dari waktu ke waktu, yang bersifat unik. Instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasinya sama dengan atau lebih besar dari 0,30. Mengenai reliabilitas hasil, untuk melakukan penelitian ini akan digunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 26 for Windows.

a. Dengan asumsi tingkat signifikansi (sig) kurang dari 0,05, pernyataan indikator atau butir dapat dianggap sah untuk tujuan pengumpulan data.

76.

b. Pernyataan indikator atau butir dianggap tidak sah atau tidak layak untuk

pengumpulan data jika probabilitas tanda atau sig lebih dari 0,05.

### 3.1.6 Uji Keandalan

Ghozali (2013) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan suatu metode untuk menilai konsistensi suatu faktor dalam penelitian melalui analisis data. Jika respons terhadap pertanyaan dalam kuesioner bersifat konstan atau tetap sepanjang waktu, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel. Untuk memastikan validitas pengukuran, digunakan alat ukur *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* suatu faktor lebih dari 0,60, maka faktor tersebut dianggap reliabel.

### 3.1.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berikut dilakukan untuk mengevaluasi alat analisis data:

#### a. Uji Linearitas

Sugiyono (2019: 323) menyatakan bahwa untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang substansial antara faktor dependen dan independen dapat dilakukan dengan menggunakan uji linieritas. Salah satu cara untuk memeriksa linieritas adalah dengan menggunakan uji linieritas. Standar Penilaian Yang berlaku adalah Jika taraf signifikansi pada tanda linieritas lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa faktor independen dan dependen berhubungan secara linier.

#### b. Uji Normalitas

Upaya untuk menguji kenormalan Untuk meyakinkan orang bahwa residual dan faktor pengganggu dalam analisis regresi model mengikuti



distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov, dengan tingkat signifikansi 5% (atau 0,05), digunakan untuk menguji kenormalan dalam penelitian ini. Kami menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena uji ini memberi tahu kita secara langsung apakah data residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal, kita melihat tingkat signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* ; jika lebih dari 0,05, data dianggap terdistribusi secara teratur.

c. Uji Multikolinearitas

Untuk menentukan apakah model regresi bebas dari korelasi faktor, digunakan uji multikolinearitas. Model regresi di mana faktor-faktor independen tidak berkorelasi satu sama lain! Faktor-faktor independen tidak ortogonal jika dan hanya jika ada korelasi di antara mereka; yaitu, jika nilai korelasi kurang dari atau sama dengan nol. VIF dan *Mark Tolerance* adalah dua indikator multikolinearitas. Kehadiran multikolinearitas dapat ditunjukkan menggunakan nilai batas baik nilai VIF 10 atau nilai *toleransi* 0,10.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

### 3.1.8 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui bagaimana faktor independen  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  memengaruhi faktor dependen dalam kasus ini, kinerja karyawan, kami melakukan pengujian hipotesis. Uji  $t$  (parsial) dan uji  $F$  (simultan) digunakan untuk mengevaluasi hipotesis ini.

#### a. Tes $t$ (Signifikansi Parsial)

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor independen terhadap faktor dependen adalah dengan menggunakan uji  $t$ .

Apa saja kriteria yang digunakan?

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya faktor independen tidak mempengaruhi faktor dependen secara parsial.
- $H_a: b_1 > 0$ , artinya faktor dependen agak ditingkatkan oleh faktor independen.

Sedangkan kriteria ujian adalah sebagai mengikuti :

- Tingkat signifikan (0,05)
- Distribusi  $T$  dengan derajat kebebasan ( $n - k$ )
- Jika  $T$  menghitung  $>$  tabel  $t$ , Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $T$  menghitung  $<$  tidak ada Tabel, Jadi  $H_0$  diterima Dan  $H_a$  ditolak

#### b. Tes $F$ (Signifikan Simultan)

Salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap faktor dependen ( $Y$ ) secara bersamaan adalah dengan menggunakan uji  $F$ . Berikut ini adalah teori dalam bentuk yang paling sederhana:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , dengan demikian berarti faktor-faktor independen  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  tidak mempunyai pengaruh besar bila digabungkan sedemikian rupa sehingga kongruen dengan batasan faktornya, yang dilambangkan dengan (Y).
- $H_a : b_1 = b_2 = 0$ , Ini menunjukkan secara bersama-sama -  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  yang sama merupakan faktor-faktor independen yang memiliki dampak besar pada Y, komponen dependen.

#### 3.1.9 Tes Koefisien Determinasi

Untuk memahami seberapa besar faktor dependen dijelaskan oleh perubahan faktor independen, seseorang menggunakan koefisien determinasi.  $R^2$  berkisar dari 0 hingga 1, yang merupakan koefisien determinasi. Ketika nilai  $R^2$  rendah, hal ini menunjukkan bahwa faktor independen memiliki kontrol yang lebih sedikit terhadap faktor dependen. Jika nilainya mendekati satu, maka hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan faktor dependen berasal dari komponen independen.

## BAB IV HASIL DAN DISKUSI

### 4.1 Keterangan Target Audiens Umum

#### 4.1.1 Sejarah Perusahaan



Di kawasan Kuta Selatan, tepatnya di Jalan Kartika Plaza Kuta, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung 80361, dengan nomor Kotak Pos 1068, Anda akan menemukan Ramada Bintang Bali Resort and Spa yang berbintang lima. Pada tanggal 5 Desember 1990, Bapak Joop Ave., yang saat itu menjabat sebagai Direktur Jenderal Pariwisata, meresmikan hotel ini. PT. Mekar Dunia Wisata merupakan pemilik hotel ini. Dengan 402 kamar yang tersebar di lahan seluas 6 ha yang dirancang dengan konsep eksotis yang menyatu dengan keindahan pantai selatan di kawasan Tuban, hotel ini memiliki lokasi yang strategis, hanya 10 menit dari Bandara Internasional Ngurah Rai dan pusat perbelanjaan. Kata "beristirahat di tempat" (ramada) dalam bahasa Spanyol secara harfiah berarti "*beristirahat di tempat yang teduh*". Selama berjalan-jalan, tempat "teduh" manakah yang [Nama Anda] Di antara sekian banyak hal yang berubah di Ramada Star Bali Resort & Spa selama bertahun-tahun adalah:

1. Pada tanggal 5 Desember 1990, Ramada Bali Star diberi nama.
2. Karena tidak lagi berafiliasi dengan Ramada, maka namanya berubah menjadi Hotel Bintang Bali pada tanggal 31 Maret 1991.
3. Namanya diubah menjadi Ramada Bintang Bali Resort pada tanggal 1 Mei 1997, menandai kembalinya merek Ramada melalui kemitraan waralaba.
4. Sekarang tidak lagi berafiliasi dengan Ramada, pada 9 April 2018 berganti nama menjadi Bintang Bali Resort.
5. Akhirnya, Bintang Bali Resort diluncurkan pada tahun 2019 dan terus digunakan hingga hari ini.

#### 4.1.2 Penglihatan dan Misi Perusahaan

##### a) Penglihatan Perusahaan

Menjadi hotel bintang lima terkemuka di Kuta dengan akses tepi pantai dan dedikasi untuk menyediakan layanan berkualitas tinggi secara konsisten adalah tujuan jangka panjang Hotel Bintang Bali Resort. Bekerja keras untuk mendapatkan dan mempertahankan rasa hormat dari wisatawan dan pelaku bisnis lain di sektor ini.

##### b) Misi Perusahaan

- Untuk tamu: kami akan selalu berusaha sebaik mungkin untuk memberikan kebahagiaan yang utuh, menjulang tinggi, jauh melampaui apa yang diantisipasi, dan berusaha keras untuk meningkatkan loyalitas pelanggan sebagai pengunjung tetap.

- Bagi karyawan: pastikan bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang adil untuk belajar dan berkembang sehingga mereka dapat melaksanakan rencana perusahaan.
- Bagi pemegang saham: berperilaku dengan kejujuran setinggi-tingginya untuk mendapatkan klien dan mencapai kesuksesan finansial.
- Untuk berpesta lainnya Yang terkait : penjaga Juga, tingkatkan standar kualitas layanan sehingga Anda dapat memuaskan mitra bisnis Anda.

#### 4.1.3 Bidang usaha



### JU POLITEKNIK NEGERI BALI

Bintang Bali Resort, jaringan hotel yang dioperasikan oleh PT Mekar Dunia Wisata, merupakan satu dari tiga properti dalam merek Hotel Bintang Flores. Provinsi Bali merupakan rumah bagi dua hotel lain dalam jaringan tersebut: Bintang Flores dan Star Kuta. Kantor pusat perusahaan ini terletak di Labuan Bajo di Kabupaten Manggarai Barat, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Tidak jauh dari tempat kerja penulis, PKL, hotel bintang

empat ini terletak di Jl. Kartika Plaza di Tuban, Kuta. Sebagai hotel terbesar di kawasan tersebut, Bintang Bali Resort milik PT. Mekar Dunia Wisata di Kuta Selatan, Tuban, memiliki taman tropis yang membentang lebih dari enam hektar dan berakhir di tepi pantai. Hotel ini berlokasi strategis hanya sepuluh menit dari Bandara Internasional Ngurah Rai di Bali, dan menawarkan berbagai kemudahan modern.

a) Informasi Ruang

Masing-masing dari 402 kamar di Bintang Bali Resort memiliki fasilitas yang sesuai untuk tempat tidur king atau queen. Kamar-kamarnya berkisar dari 361 kamar deluxe hingga 16 kamar keluarga, 2 suite superior hingga 10 suite deluxe, 1 hunian batik dengan 2 unit, 1 hunian baan lanna dengan 2 unit, dan 1 suite bintang bali dengan 4 unit. Semua kamar dilengkapi untuk memenuhi standar internasional. Kamar-kamar memiliki kamar mandi lengkap, kulkas mini, pengering rambut, televisi, brankas, Wi-Fi, telepon IDD, balkon atau teras pribadi dengan pemandangan taman, dan lantai kayu keras.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI



**Tabel 4.1 Informasi Kamar Bintang Resor Bali**

ROOM TYPE	NO. OF ROOMS	BED TYPE	SPACE SQ. METERS
DELUXE	122 double	King size	36 sqm
	239 twin	2 singles	
ROMANTIC	6 double	King size	36 sqm
SPECIAL NEEDS	1 double	King size	36 sqm
FAMILY ROOM	16 unit (3 beds)	1 king size + 2 singles	42 sqm
SUPERIOR SUITE	2 double	King size	98 sqm
DELUXE SUITE	10 double	King size	102 sqm
BAAN LANNA RESIDENCE	1 unit (1 twin + 1 double)	2 singles + 1 king size	200 sqm
BATIK RESIDENCE	1 unit (1 twin + 1 double)	2 singles + 1 king size	200 sqm
BINTANG BALI SUITE	1 unit (1 twin + 3 double)	2 singles + 3 king size	432 sqm
EXTRA BED		Singles	

Sumber: Data Utama Diproses (tahun 2024)

b) Informasi Fasilitas Perjamuan

Ruang konferensi dan aula pameran merupakan fasilitas perjamuan, The Star Bali Resort memiliki tujuh ruang pertemuan yang berbeda, dengan kapasitas maksimum 400 orang, cocok untuk konferensi bisnis, pertemuan sosial, dan jenis acara lainnya. Ruang konferensi di Bintang Bali Resort dirinci di bawah ini:

**Tabel 4.2 Informasi Fasilitas Perjamuan**

MEETING ROOM	AREA	CLASS ROOM	THEATRE	U SHAPE	ROUND TABLE
Bintang ballroom	340 sqm	300	400	100	300
Pulau Komodo	85 sqm	60	100	40	60
Pulau flores	85 sqm	60	100	40	60
Alor room	77 sqm	60	70	40	48
Pulau bali	195 sqm	114	182	69	112
Pulau nias	90 sqm	52	91	49	48
Pulau sawu	76 sqm	45	80	30	40

Sumber: Data Utama Diproses (tahun 2024)

Pusat Pameran: Terletak di lobi Ballroom, Bintang Bali Resort memiliki pusat pameran dengan filosofi ruang terbuka seluas 506 meter persegi. Lokasi ini ideal untuk menyelenggarakan peluncuran produk,

pernikahan, pameran, promosi, dan acara lainnya. Lokasi pameran Selain itu, terdapat layanan makanan dan minuman lengkap, tempat parkir yang luas, dan akses pribadi, yang semuanya sangat cocok untuk para peserta pameran.

c) Informasi Fasilitas Makanan dan Minuman

Terdapat total empat pilihan tempat makan di Bintang Bali Resort, termasuk dua pub dan satu restoran bernama La Brasserie. Dari pukul 07.00 hingga 11.00, di sinilah para tamu hotel menikmati konsep International Buffet untuk sarapan. Tempat makan kedua adalah The Wharf Restaurant, yang menyediakan makan malam dan layanan kamar. Tempat makan ini juga memiliki zona romantis tempat para pasangan dapat bersantap dengan tenang. Star Bali Resort memiliki dua bar, Grand Lobby Bar dan Pool Bar untuk dinikmati para tamu.

d) Informasi Fasilitas Rekreasi

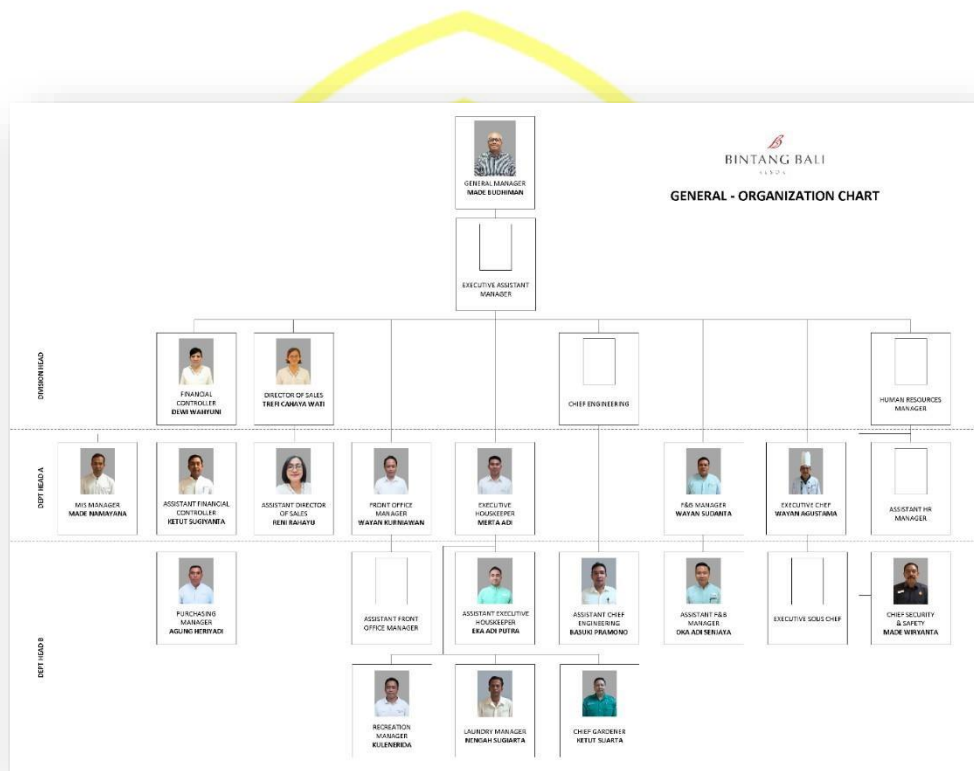
Kolam renang besar dengan jacuzzi dan air terjun bertingkat tersedia di Bintang Bali Resort. Sebuah panggung untuk pertunjukan budaya terletak di tengah kolam renang. Ada juga sauna, ping pong, lapangan tenis, dan pusat kebugaran untuk kesenangan olahraga Anda. Selain itu, ada taman bermain, kolam renang, dan klub anak-anak panda tempat anak-anak dapat memainkan berbagai kegiatan dalam ruangan yang aman dan menghibur.

e) Fasilitas Lainnya

- Babby Sitting
- Duty Manager 24 hours
- Money Changer

- Guest Relation Desk
- Individual & Group Lobbies (Information Center)
- Spa & Massage
- Tour Desk
- Transportation Service
- Valet Laundry

4.1.4 Struktur organisasi



Di Bintang Bali Resort, jabatan General Manager merupakan yang teratas. Pemilik Bintang Bali Resort adalah orang yang bertanggung jawab langsung kepada General Manager. General Manager mendelegasikan tugas kepada para manajer, yang selanjutnya berkomunikasi satu sama lain dan mengawasi aktivitas personel terkait. Merupakan praktik umum bagi General

Manager untuk mengunjungi lapangan guna berinteraksi langsung dengan karyawan Bintang Bali Resort, dan interaksi pengawasan antara kedua tingkat manajemen merupakan hal yang lumrah dalam hal ini.

Hotel Bintang Bali Resort dipimpin oleh seorang supervisor yang membawahi beberapa departemen, antara lain: front desk, keuangan, housekeeping, rekreasi, kepegawaian, taman, layanan makan dan makanan, serta akuntansi. Berikut ini adalah fungsi dan peran masing-masing departemen:

#### 1. Eksekutif Kantor Departemen

Bapak I Made Budhiman bertanggung jawab atas divisi ini sebagai manajer umum. Untuk memastikan bahwa operasi perusahaan sejalan dengan strategi, visi, dan tujuannya, divisi ini bertanggung jawab untuk mengawasi, menginspirasi, dan mengembangkan tim. General Manager dan Sekretaris Kantor Eksekutif membentuk Kantor Eksekutif Bintang Bali Resort.

#### 2. Pengelolaan Informasi Sistem Departemen

Bapak I Made Namayana adalah kepala divisi ini. Dalam hal teknologi informasi, divisi MIS perusahaan bertanggung jawab. Sebagai bagian dari tugasnya, ia memantau infrastruktur TI hotel untuk memastikannya berjalan dengan baik. Ia juga memeriksa apakah semua Wi-Fi aktif dan sistem yang digunakan oleh hotel dan kantor pusat berjalan dengan baik.

#### 3. Penjualan & Departemen Pemasaran

Ayu Trefi Cahaya Wati, Ibu Ni Putu, adalah kepala divisi ini. Departemen ini bertanggung jawab dalam memberikan informasi, komunikasi, dan penawaran kepada pelanggan hotel.

#### 4. Akuntansi Departemen

Departemen ini dipimpin oleh Ibu Luh Putu, Dewi Wahyu. Sejumlah sub-departemen di dalam unit yang lebih besar ini menjalankan fungsi yang berbeda tetapi saling melengkapi, seperti kantor akuntansi, pembelian, penerimaan, dan pengontrol biaya.

#### 5. Depan Kantor Departemen

Tn. I Wayan Kuriawan adalah kepala bagian resepsionis. Divisi ini bertanggung jawab atas check-in dan check-out tamu.

#### 6. Tata graha Departemen

I Made Merta Adi adalah kepala departemen tata graha. Persiapan kamar dan pembersihan hotel secara umum merupakan tanggung jawab departemen tata graha.

#### 7. Cucian Departemen

Kepala bagian ini adalah Bapak I Nengah Sugiarta. Semua pakaian tamu, seperti seragam, spreng, selimut, dan lain-lain, dicuci dan disetrika oleh bagian ini.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

#### 8. Manusia Departemen Sumber Daya

Departemen ini dipimpin oleh Ibu Nakki Halimatussyadiah. Departemen ini bertugas untuk membina dan mendidik staf internal maupun eksternal di Bintang Bali Resort, serta mengelola urusan personalia dan administrasi pekerja. Departemen SDM juga bertanggung jawab untuk merencanakan dan menyediakan informasi yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka, serta merekrut dan menyeleksi kandidat sesuai dengan kebutuhan bisnis.

#### 9. Rekreasi Departemen

Bapak I Ketut Kulenerida adalah kepala divisi ini. Divisi ini bertanggung jawab atas fasilitas rekreasi hotel, termasuk kolam renang, klub anak-anak, dan pusat kebugaran.

#### 10. Departemen Tanah & Lanskap

Di bawah pengawasan langsung Bapak I Ketut Suarta, divisi ini beroperasi. Departemen ini bertanggung jawab untuk mengelola program daur ulang hotel, menjaga kebersihan lingkungan, dan merawat tanaman.

#### 11. Departemen Keamanan

Saya, Bapak Made Wiryanta, adalah kepala divisi ini. Tim keamanan di Bintang Bali Resort bertanggung jawab untuk menjaga keamanan area sekitar hotel. Mereka memiliki beberapa pos pemeriksaan yang ditempatkan secara strategis di sekitar properti dan juga siap sedia untuk menanggapi aktivitas mencurigakan yang mungkin terjadi.

#### 12. Departemen Makanan dan Minuman Produk

Kepala divisi ini adalah Bapak I Wayan Agustama. Ada dua bagian dalam divisi ini, yaitu F&B Product Kitchen dan F&B Product Steward. F&B Product Kitchen bertanggung jawab atas persiapan semua bahan habis pakai yang disajikan di Star Bali Resorts, seperti dua restoran yang menjadi bagian dari departemen ini. F&B Product Steward juga bertanggung jawab untuk memastikan semua peralatan makanan dan dapur itu sendiri bersih.

#### 13. Departemen Makanan dan Minuman Melayani

Tn. I Wayan Sudanta bertugas sebagai kepala departemen. Ada dua restoran yang tersedia, dan departemen ini bertugas menyediakan hidangan. Selain mengelola semua bar, layanan F&B juga bertanggung jawab untuk menyediakan layanan kamar dan mengoordinasikan katering untuk semua acara yang diadakan di Bintang Bali Resort, termasuk pernikahan, pertemuan bisnis, dan jamuan makan.

#### 14. Departemen Rekayasa

Bapak Basuki Prahmono adalah kepala divisi ini. Mengenai infrastruktur Star Bali Resort, seperti gedung, listrik, air, pipa, dan mesin, departemen ini bertanggung jawab untuk mengawasi semuanya.



## 4.2 Hasil Analisa Dan Diskusi

Peneliti di Bintang Bali Resort menyebarkan kuesioner dengan item X1, X2, X3, dan Y untuk mengetahui bagaimana perasaan karyawan tentang dampak WLB terhadap kinerja mereka. Skala ordinal 1-4 digunakan dalam kuesioner yang disebar. Sebanyak 60 orang yang merupakan pekerja kontrak di Bintang Bali Resort mengisi survei tersebut. Temuan pertanyaan survei pada X1, X2, X3, dan Y juga disusun menjadi tabel ringkasan untuk tujuan pengujian. Kuesioner penelitian ini menjalani serangkaian pengujian yang dirancang untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya.

### 4.1.5 Karakteristik Responden

Dampak WLB terhadap produktivitas staf Bintang Bali Resort dibahas dalam bab ini. Informasi yang dikumpulkan dari kuesioner distribusi digunakan untuk mengukur X1, X2, dan X3 terhadap faktor Y. Survei Penelitian Di masa lalu, klien diminta untuk mengisi survei ini menggunakan nomor urut dari 1 hingga 4. Metode Slovin digunakan untuk menentukan jumlah partisipan dalam investigasi ini, yang berjumlah 60 orang. Responden diharuskan untuk memenuhi persyaratan yang ditentukan pada halaman pertama survei sebelum mereka dapat menyelesaikannya. Usia responden, jenis kelamin, dan departemen asal adalah beberapa detail demografis studi ini. Perlu diingat bahwa studi ini didasarkan pada temuan penelitian sebelumnya.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Usia	22-30	33	56%
		31-39	14	23%
		40-48	5	8%
		>49	8	13%
	Jumlah	60	100%	
2	Jenis Kelamin	Laki – Laki	46	76,7%
		Perempuan	14	23,3%
	Jumlah	60	100%	
3	Departement	Exo	2	3%
		Sales & Marketing	4	7%
		Front Office	6	10%
		Accounting	6	10%
		Mis	2	3%
		Hrd	1	2%
		F&B Service	6	10%
		F&B Product	6	10%
		Housekeeping	10	17%
		Engineering	5	8%
		Ground & Landscape	2	3%
		Laundry	4	7%
		Recreation	4	7%
	Security	2	3%	
Jumlah	60	100%		

Sumber : Data Diproses (tahun 2024)

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Dimungkinkan untuk memiliki ukuran sampel 60 responden, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.3. Secara keseluruhan, mereka yang berusia antara 22 dan 30 tahun merupakan 33% dari populasi. Pada skala berbasis gender, laki-laki merupakan sebanyak 76,7% dari total, dengan sebanyak 46 orang yang hadir. Dapat Pada tahun pertama pembukaan hotel setelah COVID-19, ada regenerasi yang signifikan, sehingga sebagian besar karyawan berusia antara 22 dan 30 tahun, yang menunjukkan bahwa mereka masih relatif muda dan berada dalam lingkungan kerja yang produktif. Departemen operasional hampir seluruhnya laki-laki, dan laki-laki merupakan mayoritas responden.

#### 4.1.6 Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan jenis penelitian yang bertujuan mengidentifikasi masalah yang telah terjadi atau sedang terjadi pada saat tertentu, bukan menggambarkan apa yang seharusnya terjadi selama penyelidikan.

**Tabel 4.4 Hasil Analisa Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	60	4	16	12,5833	3,65129
X2	60	6	16	13,0500	3,16455
X3	60	5	16	13,2167	3,39037
Y	60	17	45	37,8500	6,50378
Valid N	60				

Sumber : Data Diproses (tahun 2024)

Pengolahan data dilakukan berdasarkan nilai rata-rata setiap responden pada setiap komponen, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.4. Sebagai prasyarat untuk menjalankan regresi, kami memeriksa hal-hal berikut untuk menentukan pengaruh faktor independen  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap faktor dependen  $Y$ :

- a. Apakah Anda punya gambaran berapa banyak Hingga enam puluh orang mungkin akan menjawab (N). Pada faktor  $X_1$ , jawaban kuesioner yang diisi oleh semua responden berkisar antara 4 hingga 16. Data tidak menyimpang dari nilai rata-rata, tidak bias, dan dapat digunakan sebagai representasi dari seluruh kumpulan data karena simpangan baku secara signifikan lebih kecil daripada nilai rata-rata (12,5833 vs. 3,65129), yang menunjukkan bahwa kumpulan data secara keseluruhan tidak bias.
- b. Apakah Anda punya gambaran berapa banyak Hingga enam puluh orang mungkin akan menjawab (N). Rentang 6–16 dihasilkan oleh respons kuesioner untuk faktor  $X_2$  ketika semua responden disertakan. Faktor  $X_2$  memiliki nilai rata-rata 13,05 dan nilai standar Kita dapat menyimpulkan bahwa data tersebut secara umum datar, bebas bias, dan mewakili keseluruhan karena simpangan baku adalah 3,16455, yang jauh lebih kecil daripada rata-rata.

- c. Apakah Anda punya gambaran berapa banyak Hingga enam puluh orang mungkin akan menjawab (N). Pada faktor X3, jawaban kuesioner yang diisi oleh semua responden berkisar antara 5 hingga 16. Pada faktor X3, nilai rata-rata adalah 13,2167 dan simpangan baku adalah 3,39037; karena simpangan baku secara signifikan lebih kecil daripada simpangan baku, kita dapat menyimpulkan bahwa data tidak menyimpang dari simpangan baku, tidak bias, dan secara akurat mewakili seluruh kumpulan data.
- d. Jawaban survei faktor Y berkisar antara 17 hingga 45 poin, dengan semua responden menyelesaikan kuesioner. Dapat disimpulkan bahwa data No. bervariasi untuk menandai rata-rata, bebas dari bias, dan mewakili seluruh kumpulan data karena simpangan baku secara signifikan lebih kecil dari nilai rata-rata (37,85 untuk faktor Y) dan simpangan baku adalah 6,50378.

#### 4.1.7 Uji Instrumen

Informasi yang digunakan untuk menetapkan validitas dan reliabilitas pengujian, yang diperoleh dari hasil pemberian kuesioner kepada 60 orang yang dipilih secara acak. Uji coba dilakukan pada 30 orang sebagai pra-sampel sebelum kuesioner dikirim ke sampel untuk melihat apakah instrumen tersebut valid dan reliabel di semua faktor. Bagian-bagian instrumen akan dilepas dan diganti dengan yang baru hingga uji coba dianggap valid dan reliabel, jika eksperimen tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel. Perangkat tersebut dianggap sesuai untuk didistribusikan

ke sampel setelah perangkat tersebut dinyatakan valid dan reliabel. Temuan uji coba menunjukkan bahwa kinerja instrumen secara keseluruhan valid dan dapat dipercaya. Dengan demikian, kuesioner tersebut layak untuk didistribusikan ke sampel di masa mendatang dan telah menunjukkan kegunaannya.

a. Tes Keabsahan

Kebenaran derajat keabsahan pernyataan kuesioner diukur dengan uji keabsahan. Salah satu pengertian validitas yang umum adalah derajat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar mengukur faktor sasaran. Menurut Ghozali (2018), keabsahan suatu kuesioner dapat dinilai melalui uji keabsahan. Dengan demikian, kuesioner dikatakan sah. Untuk mengetahui apakah suatu kuesioner sah atau tidak, maka dilakukan uji keabsahan. Suatu butir instrumen harus memiliki indeks tanda minimal 0,3 agar dapat dikatakan sah. Keabsahan data yang diperoleh menunjukkan seberapa dekat data tersebut dengan faktor yang diinginkan.

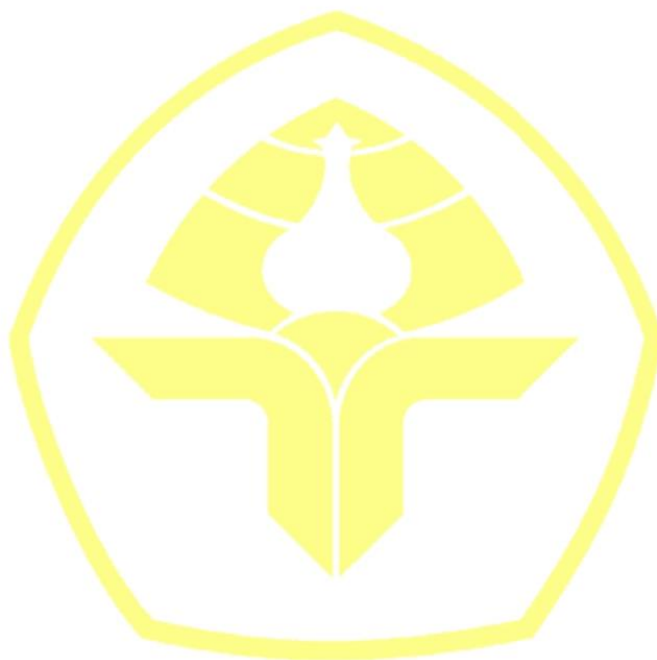
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Tabel 4.5 Hasil Tes Keabsahan

TIDAK	Faktor	Instrumen	Korelasi Pearson	Keterangan
1	keseimbangan (X1)	Saya Melakukan tugas sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan	0.830	Valid
		Di luar pekerjaan, saya memastikan untuk menghabiskan waktu bersama orang-orang yang saya sayangi.	0.838	Valid
		Istirahat siang tidak menjadi masalah bagi saya.	0.802	Valid
		SAYA Banyak sekali hilang waktu menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan	0.803	Valid
2	(keseimbangan keterlibatan) (X2)	Lingkungan kerja Dalam peran saya sebagai koordinator program untuk pertemuan keluarga tahunan, saya berusaha membantu manajemen dan staf perusahaan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dengan mendorong hubungan yang kuat antara pekerja dan orang yang mereka cintai.	0,868	Valid
		Tuntutan keluarga dan pekerjaan saya dapat dikelola.	0.872	Valid
		Lingkungan di tempat kerja saya mendukung kegiatan yang ingin saya tekuni di luar pekerjaan.	0.839	Valid
		Saya dapat menerima panggilan dan pesan teks dari keluarga saya selama jam kerja karena tempat kerja saya menyediakan akses telepon.	0.805	Valid
3.	Keseimbangan kepuasan (satisfaction balance) (X3)	Saya puas dengan hasil yang telah saya capai sejauh ini dalam karier saya.	0.863	Valid
		Keluarga SAYA mendukung karir dan pekerjaan	0.805	Valid
		Diantara keuntungan yang ditawarkan oleh perusahaan tempat saya bekerja adalah tempat kerja yang menyenangkan yang mendorong produktivitas dan kesuksesan yang mana membuat saya kasihan dengan pekerja tersebut	0.876	Valid
		Dedikasi saya terhadap pekerjaan dan perusahaan tidak tergoyahkan.	0.872	Valid
4	Pertunjukan (Y)	Saya kompeten untuk menghasilkan pekerjaan yang	0,835	



		memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan oleh pemberi kerja saya.		Valid
		Merupakan kemampuan saya untuk melakukan tugas yang diberikan kepada saya oleh Hotel Bintang Bali Resort.	0.848	Valid



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

		Saya tidak pernah terlambat atau melewati giliran kerja karena saya sangat bersungguh-sungguh dengan pekerjaan saya.	0.843	Valid
		Setiap kali tim manajemen di Hotel Star Bali Resort memberi saya instruksi, saya patuh mengikutinya.	0.806	Valid
		Pekerjaan saya telah selesai. Prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan telah diikuti.	0.812	Valid
		Meningkatkan standar pekerjaan saya adalah sesuatu yang selalu saya perjuangkan.	0.866	Valid
		Mengikuti instruksi dan batas waktu yang ditetapkan, saya mulai bekerja.	0.811	Valid
		Dalam jangka waktu yang ditentukan, saya menyelesaikan tugas sesuai pedoman.	0.857	Valid
		Masuk jam. Saya akan menyelesaikan tugas saya dan pulang pada waktu yang ditentukan oleh majikan saya.	0.805	Valid
		Hal-hal yang tidak saya pahami ditanyakan kepada atasan.	0.846	Valid
		Apa pun departemennya, saya mampu bekerja secara efektif dengan orang lain.	0.845	Valid
		Saya mampu berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja dan supervisor dalam satu departemen.	0.817	Valid

Sumber : Data Diproses (tahun 2024)

Dengan tingkat kepentingan di bawah 5% (0,05) dan total skor hubungan Pearson di atas 0,30, semua instrumen faktor dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas uji kondisi terpenuhi, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.5. Oleh karena itu, instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur faktor yang dimaksud.

b. Tes Keandalan

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat dipercaya dengan mengevaluasi kinerjanya dalam berbagai kondisi. Ketika koefisien reliabilitas instrumen itu

sendiri, atau alpha, lebih dari 0,60, instrumen tersebut dapat dianggap dapat diandalkan (Ghozali, 2016:48). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil penelitian tentang uji reliabilitas.

**Tabel 4.6 Hasil Tes Keandalan**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Time balance (X1)	0,830	Reliabel
2	Involvement balance (X2)	0,868	Reliabel
3	Satisfaction balance (X3)	0,876	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,960	Reliabel

Sumber: Data Utama Diproses (tahun 2024)

Alat penelitiannya adalah X1, X2, dan X3, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.6. Dari X3 hingga Y, semuanya solid. Koefisien *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, yang menunjukkan reliabilitas, dengan nilai 0,830, 0,868, 0,876, dan 0,960.

#### 4.1.8 Hasil Uji Coba Asumsi Klasik

##### 1. Uji Linearitas

Anda dapat mengetahui spesifikasi model mana yang menggunakan Sudah Benar atau Tidak dengan melakukan uji linearitas. Penelitian linear dapat menggunakan fungsi tertentu. Cari tahu apakah model empiris bersifat linear dengan bantuan uji linearitas. Kami menggunakan *Uji Linearitas* untuk memeriksa linearitas. Agar Anareg *non-linear* berfungsi, datanya tidak boleh linear. Uji Linearitas SPSS digunakan, dengan tingkat signifikansi 0,05.

Hubungan linear didefinisikan sebagai dua faktor yang memiliki tingkat signifikansi (*linearitas*) di bawah 0,05.

**Tabel 4.7 Hasil Tes Linearitas**

Variabel	Linearity	Keterangan
Keseimbangan Waktu	0,075	Linier
Keseimbangan Keterlibatan	0,162	Linier
Keseimbangan Kepuasan	0,128	Linier

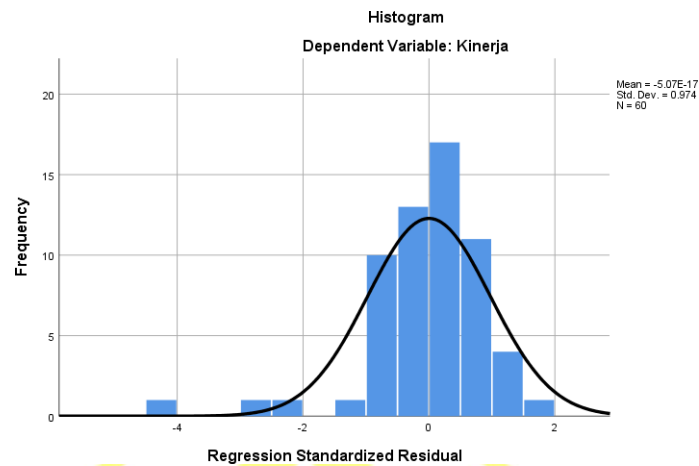
Sumber: Data Utama Diproses (tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji konsistensi pada Tabel 4.7, kita dapat mengamati bahwa X1 memiliki skor di atas 0,05 ( $0,075 > 0,05$ ), yang menunjukkan hubungan linier yang signifikan dengan faktor y. Faktor X1 juga memiliki nilai lebih besar dari 0,05 ( $0,162 > 0,05$ ), yang menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja y. Terakhir, kepuasan X3 juga memiliki nilai lebih besar dari 0,05 ( $0,128 > 0,05$ ), yang menunjukkan interaksi linier yang signifikan dengan y. Kita dapat menyimpulkan bahwa ketiga faktor independen memiliki hubungan linier dengan faktor dependen.

## 2. Uji Normalitas

Untuk memastikan distribusi data dalam faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan. Data faktor dengan kemiringan seimbang dikenal sebagai data kurva. satu sisi ke kanan dan sisi lainnya ke kiri, atau tidak condong ke kiri atau kanan sama sekali, melainkan pusatnya berbentuk lonceng. Dimungkinkan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

## a) Uji Histogram

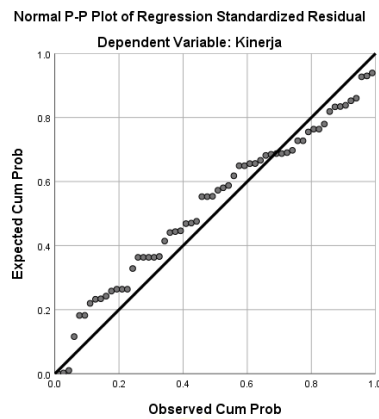
**Gambar 4.1 Hasil Histogram**

Sumber: Data Utama Diproses (tahun 2024)

Gambar 4.1 Dalam distribusi normal berbentuk lonceng, histogram tidak condong ke satu sisi atau sisi lainnya. Data dianggap terdistribusi normal jika nilai kemiringannya simetris; data sedikit condong ke kanan jika nilai kemiringannya negatif; dan data sedikit condong ke kiri jika nilai kemiringannya positif. X1, X2, dan X3 semuanya merupakan kontributor normal terhadap Y, karena data cenderung mengikuti distribusi normal.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## b) Uji Plot P

**Gambar 4.2 Hasil Plot P**

Sumber: Data Utama Diproses (tahun 2024)

Nilai probabilitas yang diharapkan dan yang diamati harus sama agar data dianggap terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dengan menggambar garis diagonal yang memotong garis probabilitas yang diharapkan dan yang diamati; garis ini menunjukkan apakah data mengikuti distribusi normal. Gambar 4.2 menunjukkan bahwa distribusi data normal karena nilai P-Plot (nilai distribusi data) tetap dekat dengan garis diagonal.

## c) Tes Kolmogorov dan Smirnov

Kolmogorov -Smirnov dapat digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan normal atau tidak. Agar data dianggap terdistribusi normal, koefisien *Asymp.Sig (2-tailed)* harus lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.8 Hasil Tes Kolmogorov Smirnov**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	60
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,114
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,052

Sumber: Data Utama Diproses (tahun 2024)

Nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* dan *Kolmogorov Smirnov (KS)* masing-masing adalah 0,052 dan 0,114, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.8. Karena tingkat signifikansi (*Asymp.Sig, 2-tailed*) sebesar 0,052 lebih besar daripada nilai alpha sebesar 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa model persamaan logistik mengikuti distribusi normal.

### 3. Uji Multikolinearitas

Untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi adanya hubungan antara faktor-faktor independen, digunakan uji multikolinearitas (Ghozali, 2018:107). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *toleransi* dan varians. ukuran inflasi (VIF). Nilai *toleransi* lebih dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10 dapat digunakan sebagai nilai batas untuk mengidentifikasi multikolinearitas.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Coba Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Keseimbangan Waktu	0,179	5,576
Keseimbangan Keterlibatan	0,168	5,950
Keseimbangan Kepuasan	0,129	7,728

Sumber: Data Utama Diproses (tahun 2024)

Nilai VIF adalah 5,567 dan *toleransi X1* adalah 0,179, seperti yang terlihat pada tabel 4.9; *toleransi* tanda juga 0,179. *Toleransi* untuk X3



adalah 0,129 dengan nilai VIF 7,728; untuk X2, nilai maksimum adalah 0,168 dan VIF adalah 5,950. Kecuali satu, setiap komponen model regresi tersebut memiliki nilai *toleransi* lebih tinggi dari 0,1 (sepuluh persen). Dengan VIF di bawah 10, model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

#### 4.1.9 Hasil Tes Regresi Linier Berganda

Analisis ekonometrik menggunakan model linier adalah Salah satu cara untuk mengevaluasi kualitas studi adalah dengan melihat Tabel 4.10, yang menampilkan arah hubungan antara faktor dependen dan independen. Juga ditunjukkan sejauh mana dukungan selebriti, persepsi merek, dan kepercayaan memengaruhi pengeluaran konsumen.

**Tabel 4.10 Hasil Analisa Regresi Linier Banyak sekali**

		Coefficient <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.473	1.982		8.313	.000	
	X1	.889	.298	.499	2.977	.000	
	X2	1.024	.356	.498	2.987	.004	
	X3	-.240	.378	-.125	-.633	.529	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data utama diproses (tahun 2024)

Dengan memasukkan kelipatan linier ke dalam persamaan ekstrapolasi akan diperoleh persamaan berikut, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.10:  $Y = 16,473 + 0,889 X1 + 1,024 X2 - 0,240 X3$  Persamaan ini dengan jelas menunjukkan:

- a. Konstanta besar (sampai dengan 16.473) Jika faktor X1, X2, dan X3 tidak ada terhadap Y, maka Kinerja Karyawan akan tetap beroperasi dengan lancar pada 16.473.
- b. X1 mempunyai koefisien regresi sebesar 0,889 yang berarti bahwa jika semua faktor lain tetap, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,889 poin untuk setiap satu unit keuntungan dalam keseimbangan waktu, dan turun sebesar satu unit pengurangan pada X1.
- c. Kenaikan satu unit pada Balance of Engagement akan menyebabkan kenaikan 1,024 unit pada kinerja karyawan, dan penurunan satu unit pada X2 akan menyebabkan kenaikan 1,024 unit pada kinerja karyawan; hal ini disebabkan oleh fakta bahwa koefisien regresi X2 adalah 1,024. Dengan asumsi bahwa hal-hal lain konstan atau tidak ada faktor penyumbang lainnya akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih buruk.
- d. Koefisien regresi X3 sebesar -0,240 menunjukkan bahwa hubungan antara komponen Keseimbangan Kepuasan dan Kinerja Karyawan berbanding terbalik; artinya, kenaikan satu unit pada X3 akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat untuk setiap penurunan satu unit pada kepuasan Keseimbangan.

#### 4.1.10 Pengujian Hipotesis

##### a) Tes Sebagian t

Uji-t, yang merupakan uji parsial, adalah cara yang asli dan signifikan untuk menentukan apakah masing-masing faktor independen X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh terhadap Y atau tidak. Untuk mendapatkan tingkat signifikansi parsial antara masing-masing komponen independen dan dependen, uji-t digunakan untuk menguji hipotesis pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Derajat kebebasan adalah 57, dan nilai  $\alpha$  yang digunakan untuk menghitung tabel t adalah 0,05, dengan  $n - 3 = 60 - 3$ . Dengan nilai-nilai yang diberikan untuk  $\alpha$  dan derajat kebebasan, nilai tabel t menjadi 1,672. Dengan menggunakan standar-standar ini, kita dapat memutuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis:

1. Jika tanda signifikan  $> 0,05$  lalu hipotesis ditolak.
2. Jika tanda signifikan  $< 0,05$  lalu hipotesis diterima

**Tabel 4.11 Hasil Tes T (Sebagian)**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Alpha
Keseimbangan waktu	2,977	1,672	0,004 <	0,05
Keseimbangan keterlibatan	2,878	1,672	0,006 <	0,05
Keseimbangan kepuasan	-0,633	1,672	0,529 >	0,05

Sumber: Data utama diproses (tahun 2024)

Berdasarkan Tabel pada Bisa menyimpulkan itu :

##### 1. Pengaruh Keseimbangan Waktu Ke Pertunjukan

Uji hipotesis menemukan bahwa x1 dapat memiliki nilai t hitung hingga 2.977. Bersama dengan t tabel 1.672. Dengan signifikansi tanda 0,04 dan t hitung tanda lebih besar dari pada tabel

( $2,977 > 1,672$ ), jelas bahwa temuan tersebut kurang signifikan daripada tanda. Nilai ini seharusnya  $0,05$  ( $0,04 < 0,05$ ) untuk signifikansi. Hasil menunjukkan bahwa keseimbangan waktu secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, yang mengarahkan kita untuk mengadopsi  $H_1$ .

## **2. Pengaruh Keseimbangan Keterlibatan Ke Pertunjukan**

Nilai  $t$  yang dihitung untuk faktor  $x_2$  adalah  $2,878$ , dan nilai  $t$  tabel adalah  $1,672$ , menurut temuan uji hipotesis. Jelas bahwa  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel ( $2,878 > 1,672$ ) dan signifikansi nilai adalah  $0,06$ , yang menunjukkan bahwa temuan tersebut kurang signifikan daripada nilai. Seharusnya ada tingkat signifikansi  $0,05$  ( $0,06 < 0,05$ ). Dengan  $H_1$  diakui, maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat secara signifikan meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

## **3. Pengaruh Keseimbangan Kepuasan Ke Pertunjukan**

Tabel  $t$  untuk faktor  $x_3$  adalah  $1,672$  dan nilai  $t$  yang dihitung adalah  $-0,633$ , menurut temuan uji hipotesis. Selisih antara  $t$  hitung dan tabel  $t$  lebih kecil ( $-0,633 < 1,672$ ), dan signifikansinya setinggi  $0,529$ . Dari mana temuan tersebut berasal? Hasilnya secara signifikan lebih besar daripada tingkat signifikansinya  $0,05$  ( $0,529 > 0,05$ ). Karena  $X_3$  di Bintang Bali Resort tidak meningkatkan  $Y$  secara signifikan, kita dapat menolak  $H_1$  dan mengadopsi  $H_0$ , yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan tidak memengaruhi kinerja.

b) Tes Simultan ( uji F)

Pentingnya pengaruh unsur-unsur bebas X1, X2, dan X3 yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan dengan kriteria Kriteria Pengambilan Keputusan dapat diuji dengan menggunakan uji simultan (uji F). Jika nilai p lebih kecil dari 0,05, menunjukkan signifikansi statistik, maka faktor bebas tersebut secara signifikan mempengaruhi komponen terikat. Begitu pula jika nilai p lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa faktor bebas tidak berpengaruh terhadap faktor terikat, maka kita katakan bahwa faktor bebas tersebut tidak signifikan. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Temuan uji hipotesis penelitian ditunjukkan pada Tabel 4.12 di bawah ini.

**Tabel 4.12 Hasil Tes F**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1791,790	3	597,263	47,519	0,000
Residual	703,860	56	12,569		
Total	2495,650	59			

Sumber: Data utama diproses (tahun 2024)

Nilai F yang dihitung adalah 47.519 dengan nilai p kurang dari 0,05, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.12, hasil uji F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor independen di Bintang Bali Resort X1, X2, dan X3 memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara gabungan.

#### 4.1.11 Tes Koefisien Determinasi

Tabel menunjukkan hubungan yang bergantung pada ukuran antara kinerja karyawan dan faktor-faktor terkait keseimbangan termasuk X1, X2, dan X3.

**Tabel 4.13 Hasil Uji R-Square**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
0,847	0,718	0,703	3,54527

Sumber: Data utama diproses (tahun 2024)

Berdasarkan nilai R-Square dapat diketahui bahwa ketiga faktor bebas X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap faktor terikat Kinerja Karyawan sebesar 71,8%.

### 4.3 Implikasi Penelitian

Kinerja perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Pekerja tersebut membutuhkan dorongan untuk meningkatkan produktivitasnya. Jika Anda ingin bisnis Anda mencapai puncaknya, Anda perlu menyediakan karyawan Anda dengan perangkat yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan memanfaatkan kekuatan yang telah mereka miliki. Perusahaan dapat melakukan satu hal yang benar untuk meningkatkan kinerja karyawan: mereka harus memperhatikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan para pekerjanya. Berikut adalah hasil dari penelitian ini:

#### 4.1.12 Pengaruh Keseimbangan Waktu ke Pertunjukan Karyawan

Pentingnya jadwal kerja yang seimbang dan bagaimana hal itu memengaruhi kinerja karyawan tidak dapat dilebih-lebihkan. Temuan penelitian ini menguatkan hal ini, menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat secara signifikan meningkatkan produktivitas. Pekerja akan lebih mudah menguasai tugas mereka dan memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh pemberi kerja mereka jika mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Manajemen waktu memiliki dampak signifikan pada banyak faktor penting yang meningkatkan produktivitas pekerja. Selain meningkatkan output, keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dapat mengurangi kemungkinan kelelahan mental dan emosional, yang pada gilirannya mendorong pekerja untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Bisnis dapat mengurangi kemungkinan pergantian karyawan dengan melembagakan kebijakan keseimbangan waktu dan menerapkan keseimbangan waktu penjaga. Ketika karyawan merasa dihargai di tempat kerja, mereka cenderung bertahan di sana. Lingkungan kerja yang lebih sehat, lebih produktif, dan lebih berkelanjutan dapat dicapai dalam jangka panjang ketika perusahaan memprioritaskan dan mempromosikan keseimbangan waktu karyawan.

Waktu yang berkaitan dengan fenomena Tingginya intensitas jam kerja karyawan sering kali mengakibatkan sejumlah karyawan tidak dapat menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka seperti yang direncanakan, yang pada gilirannya menghambat kemampuan perusahaan



untuk mencapai potensinya. Telah banyak upaya untuk memberantas fenomena ini, termasuk meningkatkan jumlah pelatihan anak di departemen operasi dan menambahkan kegiatan pekerja harian yang bersifat kasual di tempat, tetapi sejauh ini, tidak ada yang berhasil.

Untuk memajukan perusahaan, manajemen Bintang Bali Resort dapat melihat dan memperbaiki cara karyawan mengelola waktu mereka. Secara khusus, hal ini membantu para pekerjanya untuk berkinerja lebih baik karena temuan studi ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas.

#### **4.1.13 Pengaruh Keseimbangan Keterlibatan ke Pertunjukan Karyawan**

Tingkat keseimbangan karyawan dalam pekerjaan mereka merupakan komponen kedua yang memengaruhi produktivitas dalam penelitian ini. Temuan penelitian bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat meningkatkan produktivitas memberikan kredibilitas pada klaim ini. Istilah "keseimbangan partisipasi" menggambarkan seberapa besar keterlibatan dan investasi pekerja dalam pekerjaan mereka dalam kerangka keseimbangan kehidupan kerja yang lebih besar; pekerja yang melaporkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung melaporkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Mereka termotivasi oleh diri sendiri dan memiliki energi yang diperlukan untuk memberikan segalanya. Memberikan karyawan cukup waktu dan energi pribadi untuk berpikir kreatif dan berkreasi sama pentingnya dengan memberi mereka partisipasi maksimal sambil mempertahankan tingkat keterlibatan yang seimbang. Mereka tidak terlalu dibatasi dalam berpikir, yang memungkinkan mereka untuk memunculkan

ide-ide baru yang dapat meningkatkan produktivitas atau memberikan nilai bagi bisnis.

Hal ini terjadi ketika Bintang Bali Resort mencapai keseimbangan antara tingkat partisipasi. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya program yang memungkinkan pekerja untuk terlibat satu sama lain di luar departemen yang ditugaskan, seperti kegiatan kelompok, pelatihan, atau inisiatif lain yang melampaui deskripsi pekerjaan mereka.

Berdasarkan korelasi antara fenomena dan penelitian, terbukti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keseimbangan keterlibatan. Oleh karena itu, manajemen harus... mengurangi masalah tersebut dengan menerapkan kegiatan rutin yang melibatkan semua aspek karyawan saat ini. Mereka juga harus membuat jadwal tahunan untuk acara yang dapat diikuti oleh karyawan, termasuk kegiatan keagamaan, acara pelatihan, dan pertemuan di luar lingkungan hotel. Ini akan membantu karyawan tetap terlibat, menghindari kebosanan, dan meningkatkan interaksi di antara mereka sendiri. Oleh karena itu, kinerja dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan sangat ditingkatkan dengan memperhatikan keseimbangan keterlibatan, yang juga meningkatkan kesejahteraan staf.

#### **4.1.14 Pengaruh Keseimbangan Kepuasan ke Pertunjukan Karyawan**

Terakhir, temuan studi ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan tidak memengaruhi kinerja. Secara khusus, studi ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan tidak memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja. Ada sejumlah kemungkinan penjelasan untuk kurangnya korelasi antara kepuasan karyawan dan kinerja. Salah satunya adalah pengaruh faktor kontekstual, yang berarti bahwa faktor lain yang

terkait dengan lingkungan kerja akan memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja daripada tingkat kepuasan karyawan. Pertimbangkan faktor-faktor seperti tekanan kerja yang tinggi, tidak adanya bantuan manajerial, atau tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas. Kebahagiaan kerja tidak selalu menjadi faktor terpenting dalam menentukan kinerja. Kesimpulan kedua adalah bahwa orang bervariasi dalam harapan dan preferensi mereka dalam hal tingkat kepuasan kerja mereka. Karena perbedaan nilai, dorongan intrinsik, ambisi, dan karakteristik manusia lainnya, keseimbangan kepuasan mungkin tidak memiliki dampak yang sama pada setiap karyawan di sebuah perusahaan. Durasi Dampak Yang memiliki makna sendiri Dapatkah hubungan yang dinamis terjadi antara kebahagiaan dan kesuksesan di dunia alami? Dan berkembang selama bertahun-tahun. Meskipun konsekuensi dari kepuasan yang seimbang mungkin tidak langsung terlihat, konsekuensi tersebut dapat terwujud dalam jangka panjang. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian adalah waktu yang singkat atau mendalam yaitu lebih singkat .

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, organisasi harus mempertimbangkan semua kriteria yang disebutkan di atas; jika tidak, data akan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Perubahan kebijakan, perbaikan dalam pengukuran kinerja, dan penciptaan suasana kerja yang lebih kondusif adalah contoh dari apa yang tercakup dalam kategori ini.

#### **4.3.4 Pengaruh Umumnya Serentak Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, Dan Keseimbangan Kepuasan Ke Pertunjukan Karyawan**

Temuan penelitian ini juga mengungkap bahwa faktor dependen, kinerja karyawan, secara signifikan dipengaruhi oleh tiga faktor independen, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan partisipasi, dan keseimbangan kepuasan, yang semuanya beroperasi secara bersamaan. Temuan menunjukkan bahwa terdapat sejumlah besar varians dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Sederhananya, varians dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara memadai oleh model regresi yang menggabungkan X1, X2, dan X3. Lebih jauh, nilai signifikansi yang diperoleh memvalidasi signifikansi statistik dari dampak yang disebabkan oleh tiga faktor independen terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, peningkatan X1, X2, dan X3 akan memberikan dampak yang menguntungkan pada kinerja karyawan jika diterapkan secara bersamaan.

Lebih jauh, hal ini membuktikan bahwa manajemen Bintang Bali Resort harus memprioritaskan peningkatan ketiga aspek tersebut secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja staf. Hal pertama yang dapat dilakukan manajemen untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan mendorong keseimbangan kehidupan kerja yang lebih sehat di antara para pekerja. Lebih jauh, meningkatkan keseimbangan keterlibatan karyawan—misalnya, dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan atau proyek-proyek Resort—dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Ketiga, menurunkan tingkat turnover

dan meningkatkan produktivitas dapat dicapai dengan berfokus pada keseimbangan kepuasan, yang mencakup kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Sasaran bisnis jangka panjang Bintang Bali Resort, termasuk meningkatkan kebahagiaan pengunjung, memperkuat reputasi resor, dan memaksimalkan keuntungan, dapat dicapai dengan mengikuti temuan ini, yang akan meningkatkan kinerja staf secara signifikan. Selain itu, manajemen Star Bali Resort dapat menarik pekerja baru dengan berfokus pada tiga kualitas ini, mempertahankan yang sudah mereka miliki, dan menumbuhkan suasana kerja yang produktif dan menyenangkan.

#### 4.4 Hasil Penelitian

Apa yang penulis berikan kepada objek penelitian sebagai hasil dari pekerjaan mereka dan bagaimana cara mereka memecahkan masalah disebut keluaran penelitian. Yang dikonfrontasikan. Lihatlah fenomena ini Apa yang terjadi di organisasi terkait dengan WLB dan bagaimana kaitannya dengan temuan survei yang menunjukkan bahwa WLB memang berdampak pada kinerja pekerja memotivasi penulis untuk menghasilkan karya ini dengan harapan dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang WLB. Menguntungkan organisasi dan pekerjanya secara setara.

Brosur penulis tentang *kesadaran WLB* menyediakan informasi yang diperlukan bagi karyawan dan manajemen untuk lebih waspada dalam menghadapi WLB; brosur ini mencakup definisi, manfaat, penyebab, dan cara mengatasinya, serta slogan-slogan. Penulis menemukan konsep ini

setelah melihat contoh nyata WLB di tempat kerja, di mana mereka bertemu dengan beberapa pekerja yang berbagi cerita tentang budaya tersebut tanpa memahami apa itu atau bagaimana cara mengatasinya.

Produk kedua yang berubah menjadi penelitian eksternal adalah konten WLB dalam format PowerPoint. Dalam kasus di mana item tersebut Setelah penyerahan studi ini dan brosur produk yang menyertainya dari manajemen hotel, penulis dan manajemen terlibat dalam percakapan tentang temuan tersebut. eksekutif tingkat atas memberikan ide-ide yang benar-benar cemerlang. Ini juga akan digunakan sebagai sarana untuk menyelesaikan fenomena yang terjadi. Barang-barang yang dibuat Karya penulis akan dimasukkan ke dalam program pelatihan berjudul "Kesadaran WLB" pada waktunya. Anda dapat mempelajari lebih lanjut tentang WLB dan pengoperasiannya dari konten yang disertakan dalam paket ini. dampak yang signifikan terhadap seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka. Penyelenggara pelatihan berharap bahwa banyak pekerja Bintang akan menghargai nilai keseimbangan kehidupan kerja (WLB) setelah menghadiri acara tersebut, yang pada gilirannya akan membantu bisnis meningkatkan hasil kerja karyawan dan menjadikan WLB sebagai bagian integral dari budaya perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Cari tahu usaha ini Dengan menggunakan SPSS 26, peneliti dapat meneliti dampak WLB terhadap produktivitas staf di Bintang Bali Resort. Temuan ini diperoleh dari analisis yang telah dilakukan.

1. X1 memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan faktor yang harus dipertimbangkan Bintang Bali Resort saat mengevaluasi kinerja karyawan.
2. Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor X2. Output karyawan di Bintang Bali Resort dapat dipengaruhi oleh sejauh mana masing-masing pihak terlibat.
3. Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara Kinerja Karyawan dengan faktor X3. Kinerja karyawan di Bintang Bali Resort tidak terpengaruh oleh keseimbangan kepuasan.
4. Kinerja karyawan di Bintang Bali Resort dipengaruhi oleh tiga elemen sekaligus: X1, X2, dan X3.

#### **5.2 Saran**

Berikut ini adalah beberapa rekomendasi berdasarkan studi penulis yang mungkin dapat dipikirkan oleh Bintang Bali Resort dan peneliti lain untuk membuat indikator ini lebih baik:

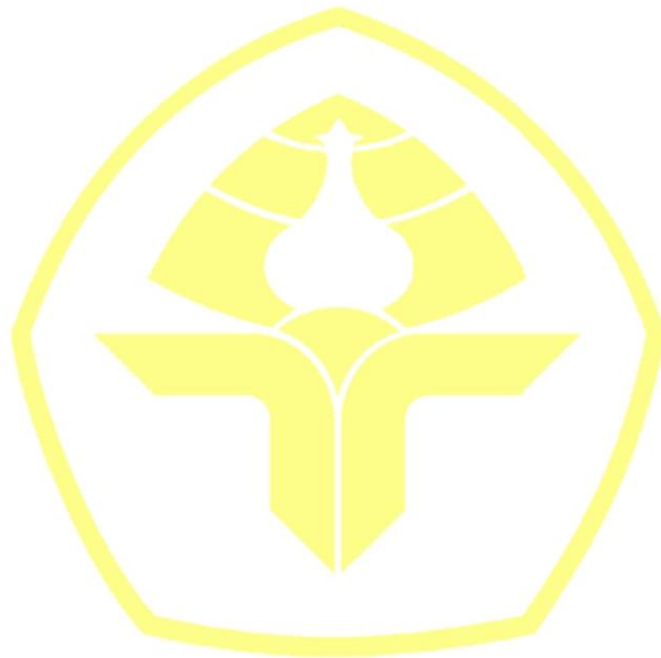
1. Faktor X1 secara signifikan dan positif memengaruhi produktivitas pekerja,



menurut hasil penelitian. Memiliki lebih banyak pekerja, baik *pekerja kontrak* maupun karyawan penuh waktu, dapat membantu mengatasi masalah ini. Dengan begitu, setiap orang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan intensitasnya, dan tidak seorang pun perlu khawatir untuk bekerja lembur lagi.

2. Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang sehat berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas secara keseluruhan. Agar para pekerja tidak bosan dengan tugas-tugas yang sama setiap hari, manajemen harus fokus menyediakan kegiatan ekstrakurikuler yang mendorong hubungan yang lebih erat antar pekerja atau memberi mereka kesenangan.
3. Temuan menunjukkan bahwa keseimbangan kepuasan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja dengan cara yang baik. Organisasi harus fokus pada hal-hal seperti dukungan manajemen, gaji, pengakuan, peluang untuk maju, dan suasana kerja yang positif jika ingin meningkatkan produktivitas dan moral pekerja.
4. Studi ini mengungkap bahwa rekomendasi berikut dapat lebih ditingkatkan di Bintang Bali Resort: X1, X2, dan X3 semuanya berdampak pada Kinerja Karyawan pada saat yang sama. Pertama, dengan mengingat sifat saling berhubungan dari ketiga elemen ini, Bintang Bali Resort dapat meningkatkan program manajemen waktunya, yang memungkinkan stafnya untuk lebih menyeimbangkan pekerjaan dan relaksasi mereka, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja yang lebih baik. Kedua, manajemen dapat mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan resor dan meningkatkan hubungan

kerja dengan mendorong keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan dan inisiatif resor. Ketiga, mengingat temuan yang menggembirakan, lebih banyak yang harus dilakukan untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan; ini akan sangat membantu dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan. Dengan cara ini, manajemen Star Bali Resort mampu memaksimalkan kinerja karyawan dan menumbuhkan suasana yang kondusif untuk bekerja yang akan memastikan keberhasilan resor dalam jangka panjang.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Amin, M. I., Kusuma, K. A., & Abiadiyah, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pengolahan Teh. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 1223-1235.
- Albloush, A. *et al.* (2020) 'Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Jordan: The mediating role of perceived training opportunities', *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(05), pp. 5584-5600.
- Alwi, Muhamad (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.XYZ. *Jurnal Logika*, Vol XIX No 1 April 2017.
- Ayu, A., & Febrian, W. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ultra Teknologi Indonesia). *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1146-1162.
- Bahri, S. Y., & Juhad, M. (2024). Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TK PKK Majidi. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 242-255.
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182-192.

- Darmawan, K., Irdiana, S., & Ariyono, K. Y. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai ditinjau dari Quality of Work Life melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(2), 17-24.
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34-40.
- Duli, N. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=A6fRDwAAQBAJ>.
- Fauzi, A., & Manao, M. (2023). Faktor kebijakan kedisiplinan sumber daya manusia, corporate social responsibility “csr”, peningkatan pemberdayaan sumber daya manusia dan tanggung jawab sosial terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. SKM. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67-80.
- Fadilah, M. I., Supriatna, D., & Suharyat, Y. (2024). Work Life Balance: Studi Fenomenologi Pada Lembaga Pendidikan. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 114-123.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.

- Fitri, D. A., Sari, D. I. P., Maulana, D. H., Trihanyoto, S., & Nuphanudin, N. (2024). Optimalisasi Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 16 Surabaya. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 4(02), 190-197.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448-453.
- Hariansyah, Riky. (2023). Efek Mediasi Work Life Balance(WLB) dalam Aantara Budaya Organisasi dan Turn Over Intention. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*. Vol.2,No. 1, Februari 2023, 15-27.
- Herdilah, H., Septiliani, N. A., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi, T. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60-83.
- Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, work life balance dan flexible work space terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi*
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), 1–13. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/40>
- Jaharudin, Nur . Zainol, Liyana. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management* : Vol. 13: No. 1, Article 7.

- Jaya, I.M.L.M. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia. Anak Hebat Indonesia.  
<https://books.google.co.id/books?id=vz8KEAAAQBAJ>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Nafis, Banatun. Chan, Arianis (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 8 No. 1, July 2020, 115-126
- Nurhabiba, Mahda (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia* 2020. Vol. 8, No. 2, 277-295
- Octaviani, H., & Hartijasti, Y. (2016). The Effect Of Person Organization Fit And Organizational Culture toward Turnover Intention With Work Satisfaction as Mediator Variable: Analysis on generation y employees in PT. X, PT. Y, and PT. Z. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(1), 1–13.
- Oktaviani, H. (2015). Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap turnover intention melalui organizational commitment sebagai variabel intervening pada pt berlian jasa terminal indonesia. 58–
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817.
- Puspita, G., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Upaya Meningkatkan Kinerja

- Karyawan Melalui Work Life Balance Dan Burnout Di PT. X. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 9420-9427.
- Paulose. (2014). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Organizational Performance : A Study in State-Owned Enterprises ( SOEs ). 1–10.
- Ranti Lukmiati<sup>1</sup>, Acep Samsudin<sup>2</sup>, D. J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688).
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132-141.
- Ramdhi, R., Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Studi terhadap Faktor-Faktor yang Menentukan Kinerja Seorang Karyawan. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen UNSERA*, 7(2), 129-143.
- Riniwati, H. Prasetyo, B. D. (2016). Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries. *Economic and Social of Fisheries and Marine*.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Riza Olivia (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization
- Rizky, Denizia. Afrianty, Tri Wulida. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres



Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*

Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 15-20.

Safitri, H.M. and Aprilyana, N. (2022) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Sukses Jaya Makmur Abadi Di Aceh Besar', *JSI: Jurnal SaudagarIndonesia*, 1(1), pp. 1–8.

Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.

Safitri, Ria Prasetya. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal Of Management Review*. ISSN 2580-4138: 198-202.

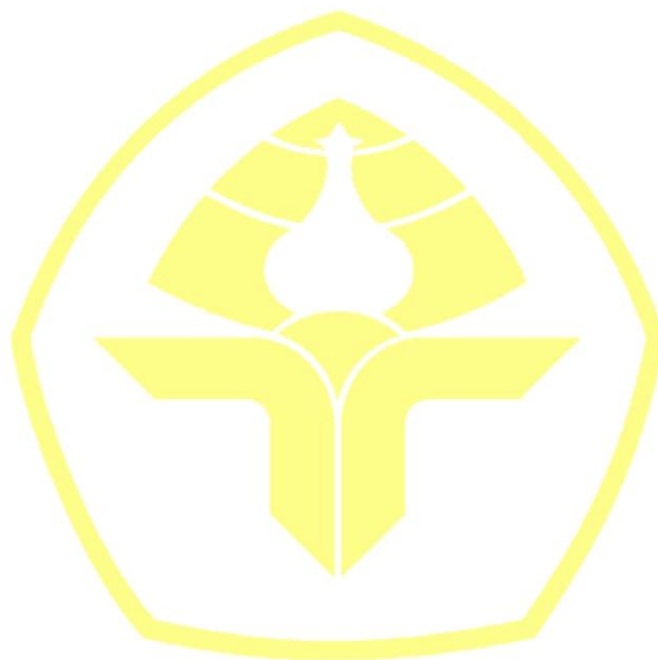
Sembiring, Hendri. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan." *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)* 13 (1).

Sulistyowati, Sri. (2018). Pengaruh Program Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. ISSN 2477-3166: 100-113

Paembong, Diana (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* Vol. 1, No. 3 Juli.

- Saifullah, F. (2020). The Influence of Work-Life Balance and Flexible Work Arrangement on the Performance of Muslimah Employees in the Apparel Industry. *BISNIS: Journal of Islamic Business and Management*, 8(1), 2936
- Saraswati, N. L. G. W., & Sintaasih, D. K. (2021). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja PNS Bakeuda Kabupaten Tabanan (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Sartika, Y. M. (2020). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. Danapati abinaya investema (jaktv) (*Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*).
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Sulistiyowati, Sri. (2018). Pengaruh Program Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. ISSN 2477-3166: 100-113
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.

Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap job performance dengan dimediasi oleh employee engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 932-947



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI