

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI FAIRFIELD BY MARRIOTT BALI LEGIAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Vivin Ariani Zakaria

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI FAIRFIELD BY MARRIOTT BALI LEGIAN**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Vivin Ariani Zakaria
NIM 2115831024

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAIRFIELD BY MARRIOTT BALI LEGIAN

**Skripsi ini diusulkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Vivin Ariani Zakaria
NIM 2115834034**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan, Yang Mahakuasa, atas banyak berkat-Nya yang memungkinkan penulis, untuk menulis dan melengkapi skripsi dengan judul "**Pengaruh *Work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Fairfield by Marriott Bali Legian**". Penelitian ini memiliki nilai penting yang membahas secara mendalam bagaimana *Work life balance* serta kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam lingkungan industri perhotelan yang dinamis, dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di hotel Fairfield by Marriot Bali Legian.

Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi prasyarat bagi mahasiswa yang mengejar gelar sarjana terapan di Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata Departemen Pariwisata di Politeknik Negeri Bali. dan Saya ingin menggunakan kesempatan ini untuk mengungkapkan rasa terima kasih kepada semua orang yang membantu proses perencanaan dan penulisan:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom., Selaku direktur Politeknik Negeri Bali, memberikan fasilitas bagi mahasiswa Politeknik Negeri Bali khususnya para penulis untuk belajar dan mendapatkan ilmu di Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST.Par., M.Par. Selaku Ketua Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali, menyediakan sumber daya bagi mahasiswa Jurusan Pariwisata khususnya para penulis untuk belajar dan mendapatkan ilmu selama studi penulis di Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali.
3. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Dinas Pariwisata Politeknik Negeri Bali, atas arahan, pedoman, dan motivasi selama penulis menempuh studi sebagai mahasiswa Jurusan Pariwisata.
4. Dr. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata di Politeknik Negeri Bali sekaligus, telah memberikan banyak saran, motivasi, dan dukungan selama pengembangan studi penulis

5. Putu Gita Suari Miranti, S.Si, M.Si selaku Koordinator Praktik Kerja Lapangan (PKL) Politeknik Negeri Bali, yang membantu penulis dalam melaksanakan kegiatan PKL
6. Elvira Septevany, S.S., M.Li sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, dan motivasi kepada penulis selama penyusunan penelitian ini.
7. Ni Putu Lianda Ayu Puspita, S.E., M.Tr.Par. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan, dan motivasi kepada penulis selama penyusunan penelitian ini.
8. Staf manajemen Fairfield By Marriott Bali Legian Hotel, untuk memberikan izin dan memberikan dukungan yang diperlukan selama proses penelitian.
9. Bapak Usman Zakaria dan Ibu Rofina Sea, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua tercinta, yang dukungan dan doanya telah memberikan kekuatan dan landasan penulis untuk menyelesaikan Skripsi.

Dengan kerendahan hati terbesar, penulis menyambut kritik dan saran yang membangun untuk penulisan di masa depan. Saya berharap skripsi ini bermanfaat baik untuk kajian maupun pengembangan bisnis pariwisata.

Penulis

Vivin Ariani Zakaria

ABSTRAK

Zakaria, Vivin Ariani (2025). *Pengaruh Work life balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Fairfield By Marriott Bali Legian*. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh pembimbing I: Elvira Septevany, S.S., M.Li, dan Pembimbing II: Ni Putu Lianda Ayu Puspita, S.E., M.Tr.Par.

Kata kunci: *Work life balance*, kepuasan kerja, kinerja karyawan, Fairfield by Marriott Bali Legian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Fairfield by Marriott Bali Legian. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan hotel yang memenuhi kriteria inklusi, yang dipilih menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *sampel jenuh* (census sampling), di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup secara daring. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS Statistics versi 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, *work life balance* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta peningkatan kepuasan kerja, guna mendorong pencapaian kinerja karyawan yang optimal dalam industri perhotelan.

ABSTRACT

Zakaria, Vivin Ariani (2025). The effect of work life balance and job satisfaction on employee performance at Fairfield by Marriott Bali Legian. Thesis: Tourism Business Management, Bali State Polytechnic.

This thesis has been approved and examined by Supervisor I: Elvira Septevany, S.S., M.Li, and Supervisor II: Ni Putu Lianda Ayu Puspita, S.E., M.Tr.Par.

Keywords: Work life balance, job satisfaction, employee performance, Fairfield by Marriott Bali Legian

This study aims to analyze the influence of work-life balance and job satisfaction on employee performance at Fairfield by Marriott Bali Legian. A quantitative research approach was applied using a survey method. The sample comprised all hotel employees who met the inclusion criteria, selected through a non-probability sampling method using a saturated sampling technique (census sampling), where the entire population was included in the study. Data were collected using closed-ended questionnaires distributed online. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS Statistics version 23. The results revealed that both partially and simultaneously, work-life balance and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance. These findings emphasize the important role of work-life balance and job satisfaction in improving employee performance. Consequently, this study is expected to provide valuable insights for management in developing policies that support work-life balance and enhance job satisfaction, thereby contributing to the achievement of optimal employee performance in the hospitality industry..

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Hotel	7
2.1.2 <i>Work life balance</i>	10
2.1.3 Kepuasan kerja.....	13
2.1.4 Kinerja karyawan.....	15
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	17
2.3 Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian.....	23
3.2 Objek Penelitian.....	23
3.3 Identifikasi Variabel.....	24
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	24

3.5 Jenis dan Sumber Data	27
3.5.1 Jenis data	27
3.5.2 Sumber data	29
3.6 Penentuan Populasi dan Sampel	29
3.6.1 Populasi	29
3.6.2 Sampel	30
3.7 Pengumpulan data	31
3.7.1 Observasi	31
3.7.2 Wawancara	31
3.7.3 Kuesioner	32
3.8 Teknik Analisis	34
3.8.1 Uji instrumen	34
3.8.2 Korelasi sederhana dan berganda	35
3.8.3 Uji asumsi klasik	37
3.8.4 Analisis regresi linear berganda	40
3.8.5 Uji F	40
3.8.6 Uji T (partial)	41
3.8.7 Koefisien determinasi (R^2)	43
3.8.8 Analisis koefisien beta	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	45
4.1.1 Sejarah berdirinya Fairfield by Marriott Bali Legian	46
4.1.2 Fasilitas hotel Fairfield By Marriott Bali Legian	48
4.1.3 Struktur organisasi karyawan Fairfield by Marriott Bali Legian	50
4.2 Penyajian Hasil-Hasil Penelitian	59
4.2.1 Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan di Fairfield By Marriott Bali Legian hotel	75
4.2.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Fairfield By Marriott Bali Legian hotel	77
4.2.3 Pengaruh <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Fairfield by Marriott Bali Legian hotel	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Simpulan	81
5.2 Saran	82

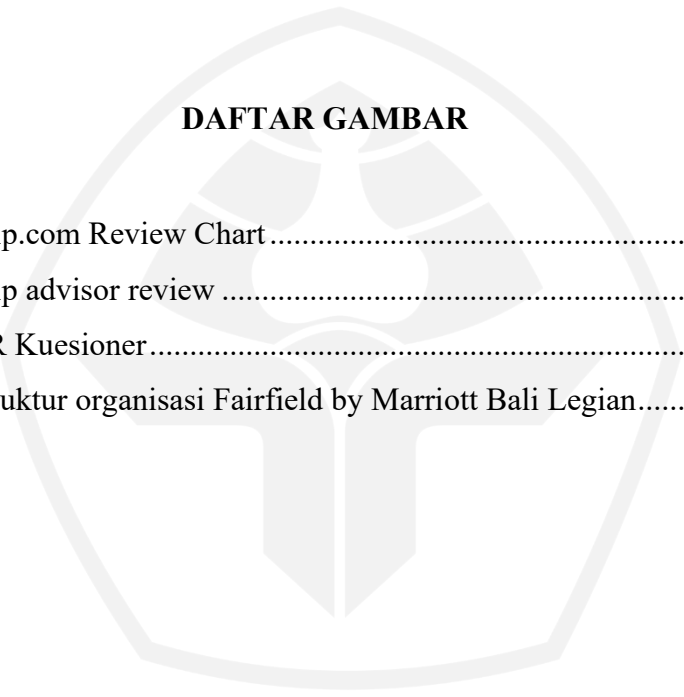
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN	87



POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi oprasional variabel	24
Tabel 3. 2 Skala likert	33
Tabel 3. 3 Interval koefisien.....	37
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4. 2 Usia responden.....	60
Tabel 4. 3 Responden karyawan Fairfield by Marriott Bali Legian.	61
Tabel 4. 4 Hasil uji Validitas	62
Tabel 4. 5 Hasil uji Reliabilitas <i>Work life balance</i>	64
Tabel 4. 6 Hasil korelasi sederhana.....	65
Tabel 4. 7 Hasil korelasi sederhana.....	65
Tabel 4. 8 Hasil korelasi berganda	66
Tabel 4. 9 Hasil uji Normalitas	67
Tabel 4. 10 Hasil uji Multikolinearitas	68
Tabel 4. 11 Hasil uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 4. 12 Hasil uji linearitas	69
Tabel 4. 13 Hasil uji Regresi Berganda	70
Tabel 4. 14 Hasil uji T.....	72
Tabel 4. 15 Hasil uji F.....	73
Tabel 4. 16 Hasil uji koefisien determinasi	74
Tabel 4. 17 Hasil uji koefisien beta.....	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Trip.com Review Chart	2
Gambar 1. 2 Trip advisor review	2
Gambar 3. 1 QR Kuesioner.....	33
Gambar 4. 1 Struktur organisasi Fairfield by Marriott Bali Legian.....	51

POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin penelitian	87
Lampiran 2 jadwal Jam Kerja Karyawan Maret 2024	88
Lampiran 3 Tabel Kuestioner.....	90
Lampiran 4 Tabulasi Data.....	95
Lampiran 5 Hasil uji validitas variabel work life balance	96
Lampiran 6 Hasil uji validitas variabel kepuasan karyawan.....	97
Lampiran 7 Hasil uji validitas variabel kinerja karywan	97
Lampiran 8 Hasil uji reliability variabel kinerja karywan	98
Lampiran 9 Hasil uji reliability variable kepuasan kerja	98
Lampiran 10 Hasil uji reliability variable work life balance	98
Lampiran 11 Hasil uji korelasi sederhana variabel work life balance	98
Lampiran 12 Hasil uji korelasi sederhana variabel kepuasan kerja	99
Lampiran 13 Hasil uji korelasi linearitas work life balance dan kepuasan kerja ..	99
Lampiran 14 Hasil uji normalitas.....	100
Lampiran 15 Hasil uji multikolinearitas	100
Lampiran 16 Hasil uji Heteroskedastisitas.....	100
Lampiran 17 Hasil uji analisis regresi linear berganda.....	101
Lampiran 18 Hasil Uji T (Partial)	101
Lampiran 19 Hasil Uji F	101
lampiran 20 Hasil uji determinasi R^2 dan korelasi berganda	101
Lampiran 21 Wawancara	103
lampiran 22 Dokumentasi	104

BAB I

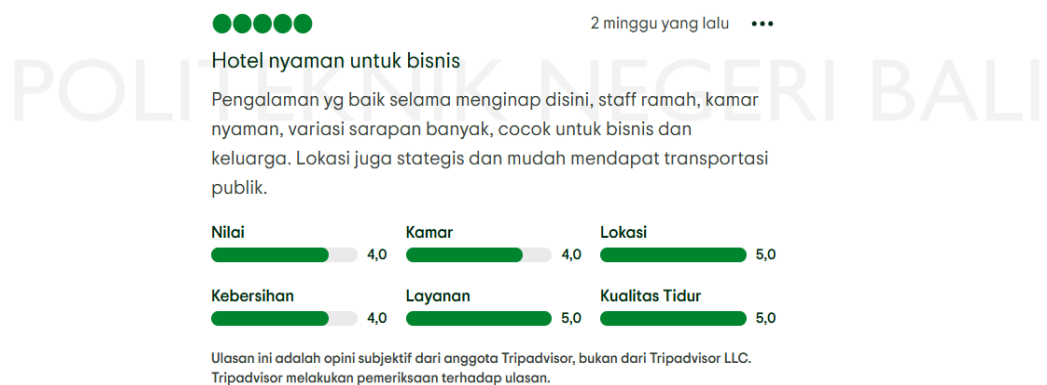
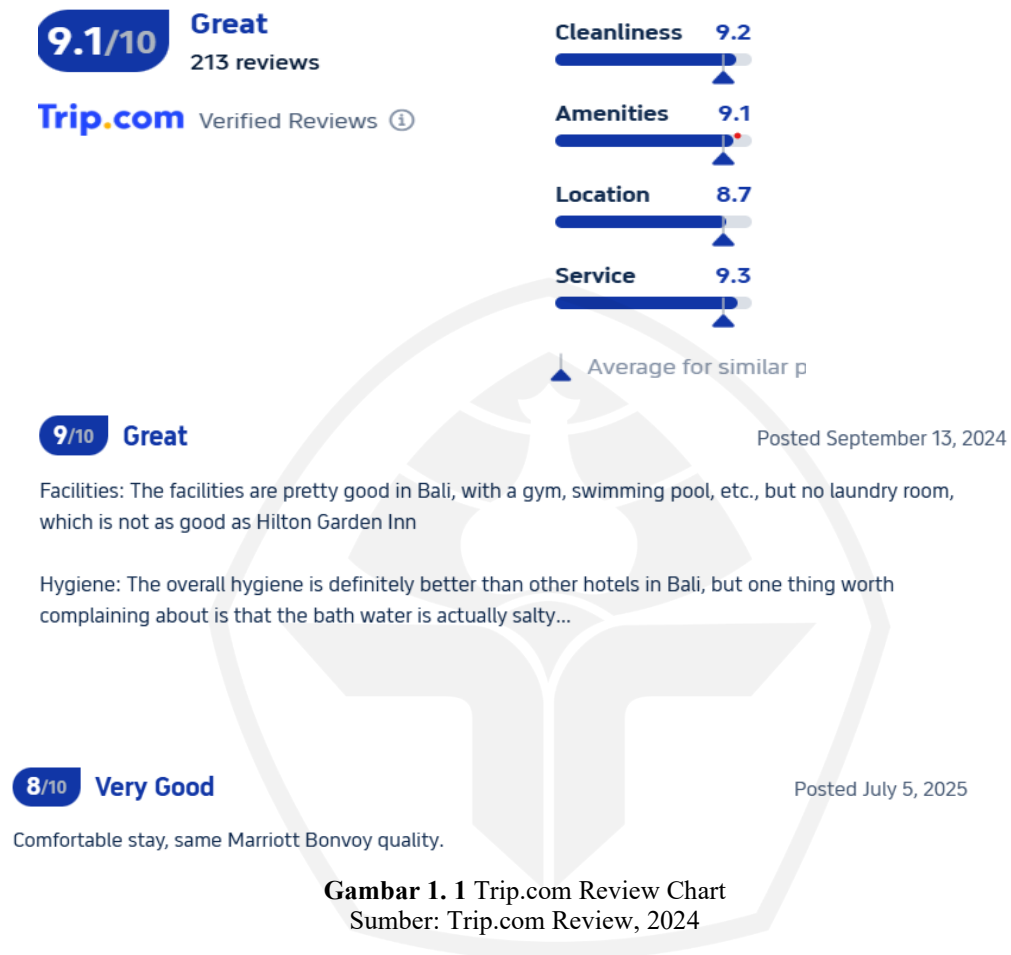
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Work life balance ialah kondisi ketika individu dapat menjalankan peran dunia kerja dan kehidupan pribadinya secara seimbang tanpa adanya konflik yang merugikan satu aspek. Fisher *et al.*, (2009) menyatakan bahwa keseimbangan penting untuk mencegah munculnya tekanan psikologis yang dapat mengganggu performa kerja. *Work life balance* turut mampu membentuk lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Rampi *et al.*, 2024). Namun, sebaliknya, jika tidak terpenuhi maka dapat meningkatkan stress, menurunkan kepuasan kerja dan dapat menyebabkan kelelahan serta penurunan produktivitas, sebagai mana yang ditekankan oleh (Deviana *et al.*, 2023) dan (Fadilah & Survia, 2024). Maka dari itu, *work life balance* berperan penting dalam mendukung kepuasan dan kinerja.

Namun kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya tercapai di Fairfield by Marriott Bali Legian, hasil observasi awal menunjukkan bahwa banyak karyawan bekerja melebihi jam kerja normal, yang mencerminkan tingginya tingkat *Work Interference With Personal Life* (WIPL). Ketidak seimbangan ini secara teori seharusnya berdampak pada kepuasan kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Menariknya, meskipun terdapat indikasi *work life balance* yang terganggu dapat dilihat pada Lampiran 2, dimana karyawan yang ada di Fairfield Bali Legian bekerja lebih dari jam kerja, tetapi kinerja pelayanan di Fairfield by Marriott Bali Legian tetap tinggi. Hal ini terlihat dari rating hotel sebesar 4.5 dari 5 bintang di Tripadvisor per September 2024 - Juli 2025, dengan ulasan pelanggan

yang sebagian besar memuji kualitas pelayanan dan keramahan karyawan, yang dibuktikan berdasarkan Gambar 1.1.



Kondisi ini menimbulkan sebuah paradoks, karena secara teoritis jam kerja yang berlebih seharusnya menurunkan kinerja, ditemukan ketidaksamaan antara teori dengan realitas di lapangan. Adanya teori yang mengungkapkan bahwasanya *work life balance* yang buruk berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Namun di sisi lain, karyawan Fairfield by Marriott Bali Legian tetap menunjukkan kinerja pelayanan yang sangat baik meskipun bekerja dalam jam kerja yang panjang. Gap antara teori dan realita menunjukkan perlunya dilakukan penelitian empiris untuk menguji kembali relasi antara *work life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri perhotelan, yang mengimplementasikan *work life balance* di tengah tekanan kerja tinggi. Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada pemahaman lebih dalam mengenai seberapa besar *work life balance* mempengaruhi kinerja karyawan khususnya di Fairfield by Marriott Bali Legian. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Work life balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Fairfield by Marriott Bali Legian*”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai permasalahan yang dihadapi, jadi rumusan permasalahan yang dapat dikemukakan yaitu :

1. Bagaimanakah *work life balance* mempengaruhi kinerja karyawan di Fairfield by Marriott Bali Legian?

2. Bagaimanakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Fairfield by Marriott Bali Legian?
3. Bagaimanakah *work life balance* dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di hotel Fairfield by Marriott Bali Legian?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah diatas, tujuan penelitian, tersebut adalah antara lain:

1. Menganalisis *work life balance* mempengaruhi kinerja karyawan di hotel Fairfield by Marriott Bali Legian.
2. Menganalisis kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di hotel Fairfield by Marriott Bali Legian.
3. Menganalisis *work life balance* dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di hotel Fairfield by Marriott Bali Legian.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, tujuan penelitian, ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberi manfaat berupa pemahaman, pengetahuan, dan kemampuan menulis untuk membantu dalam memberikan referensi, informasi untuk penelitian lebih lanjut, dan nanti dapat dikembangkan kembali. Selain menjadi media untuk menerapkan apa yang diperoleh dan dipelajari selama kuliah di Politeknik Negeri Bali.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian diharapkan mampu berperan sebagai masukan dan pedoman yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan menemukan solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memahami dampak dari *work life balance* dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui beberapa poin berikut:

- a. Memberikan masukan kepada pihak manajemen dalam memahami pentingnya *work life balance* sebagai faktor yang menimbulkan pengaruh pada kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan operasional seperti, sistem shift dan beban lembur yang tinggi di industri perhotelan.
- b. Menjadi dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan dan program kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel, penyediaan fasilitas pendukung (misalnya konseling, ruang istirahat yang memadai), serta sistem penghargaan yang meningkatkan motivasi kerja.
- c. Mendukung upaya peningkatan kualitas pelayanan hotel secara keseluruhan melalui penciptaan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya secara konsisten.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini, penting untuk mempersempit ruang lingkup dan menetapkan batasan penelitian agar penelitian menjadi lebih terfokus dan tujuan penelitian dapat tercapai secara optimal. Ruang

lingkup penelitian ini berfokus pada dua variabel tidak terikat yakni; *Work life balance* (WLB) dan kepuasan kerja, serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dibatasi hanya untuk karyawan Fairfield by Marriott Bali Legian. Fokus utama pada bagaimana *work life balance* serta kepuasan kerja menimbulkan dampak pada kinerja karyawan Fairfield. Observasi dilakukan selama Januari 2024 hingga Juli 2024 yang diteliti dalam masa periode September 2024 hingga Juli 2025, dengan jumlah sampel sejumlah 51 partisipan yang dipilih dengan metodologi non probability sampling menggunakan teknik sampel jenuh.

POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka akan di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Work life balance terbukti menimbulkan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Menurut hasil uji parsial (uji t), diperoleh taraf signifikan sebesar 0,018 dan koefisien regresi sejumlah 0,107, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas work-life balance diikuti oleh peningkatan kinerja individu. Karyawan yang dapat melakukan penyeimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal cenderung menunjukkan stabilitas emosional, konsentrasi yang lebih tinggi, serta produktivitas kerja yang optimal. Kondisi ini mendukung mereka dalam menjalankan tanggung jawab profesional secara lebih efektif dan berkelanjutan.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial mengidentifikasi nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,765, yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Aspek-aspek seperti kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, pengawasan atasan, serta hubungan kerja antarrekan mendorong semangat kerja dan kualitas output yang lebih baik.

3. *Work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan

karyawan yang dinyatakan bahwa *Work life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F uji simultan, diperoleh nilai $F = 24,650$ dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan, bahwa kedua variabel bebas ini dengan simultan menimbulkan dampak kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor, melainkan memerlukan sinergi antara keseimbangan kerja dan tingkat kepuasan kerja secara menyeluruh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan indikator terkait “pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan pribadi” mendapatkan nilai yang paling rendah sehingga saran yang dapat diberikan yaitu sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan reward seperti liburan yang melibatkan anggota keluarga.

Selain itu, perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan terkait kerja sama tim sehingga dapat mempererat kerjasama tim. Kerja sama tim ini dapat membantu rekan kerja menjaga *work life balance*. Misalnya, saling membantu menyelesaikan tugas saat ada anggota yang cuti. Hasil dari kerja sama ini akan menciptakan kepuasan kerja karena lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N., Sabaruddin, G., & Kamaluddin, A. (2023). *Konsep Umum populasi dan Sampel Dalam Penelitian*.
- Aminah, S., & Haqi, Z. A. (2023). Pengaruh Literasi dan Sikap Keuangan Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan Pada UMKM di Tembalang, Kota Semarang. *Serat Acitya*, 12(1), 82.
- Amruddin, Priyanda, R., & Ariantina, N. S. (2022). *Metedeologi Penelitian Kuantitatif*. 8.
- Asari, A. F. (2022). Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya 2022. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. *Pustaka Setia*, Bandung.
- Creswell, J. W. (2012). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*.
- Deviana, W., Wenefrida, A. A. H., Krisnawati, S. N., & Mochamad, M. G. (2023). The Influence Of Promotions And Facilities On Guest Decisions To Visit The Grand Arkenso Park View Hotel Semarang. *International Conference on Digital Advance Tourism, Management and Technology*, 1(1), 342–345. <https://doi.org/10.56910/ictmt.v1i1.77>
- Fadilah, A., & Survia, D. (2024). Job Satisfaction Dipengaruhi Oleh Psychological Well-Being Dan Di Moderasi Oleh Work-Life Balance Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 182–191. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13869878>
- Fauzi, A., Suci, W. A., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Felicia, E., Brigitta Tunarso, E., & Wijaya Kartika, E. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Varaibel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga di Makasar. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmhot.6.1.37-45>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M. G., & Himam, F. (2015). Factors Impacting Work Family Balance of Working Mothers. In *Indonesian*

Psychological Journal (Vol. 30, Issue 4).

- Hartini, H. (2023). *Kinerja Karyawan*.
<https://www.researchgate.net/publication/373642909>
- Jackson, & Arisandy, D. (2023). Job Satisfaction with Work Involvement in Courier Employees. *Jurnal Imiah Psikologi*, 11(2), 154–161.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2>
- Janna, M. (2021). *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*.
- Lestari, R. B., & Diana, D. L. (2024). *Pengaruh Burnout & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT "X" & Subsidiary*. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/issue/archive>
- Likert. (2012). "Technique for the Measurement of Attitudes, A." *Encyclopedia of Research Design*. <https://doi.org/10.4135/9781412961288.n454>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Luthfi, H., & Prasetya, B. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Narpati, B., Lubis, I., Kardinah, ;, Meutia, I., Endah, ;, Ningrum, P., Surya, J. L., No, K., & Selatan -Banten, P. T. (2023). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *Forkamma*, 4(2), 121–133.
- Nasar, A., Saputra, D. H., Arkaan, M. R., Ferlyando, M. B., Andriansyah, M. T., & Pangestu, P. D. (2024). Uji Prasyarat Analisis. *JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(6), 786–799.
- Neill, J. W., Zhao, J., Liu, P., & Caligiuri, M. D. (2023). Benchmarking Hotel Investment Risk: Differences Based on Types of Hotels. *Cornell Hospitality Quarterly*, 64(4), 485–502. <https://doi.org/10.1177/19389655231164061>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- Nizar, M. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Permodalan dan Pemasaran terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah Sari Apel di Kecamatan Tutur. *Jurnal Ekonomi Islam*, 7(1), 51–69.
- Pascariati, P. S., & Lima Krisna, N. (2021). the Determinants of Employee's Performance: Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction

- (Literature Review). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(6), 1083–1095.
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i6.893>
- Purwanto, A. (2016). *Uji Korelasi*.
- Ramadhania, S. U., & Sukarno, G. (2023). Analysis of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance at Bank Mandiri Kupang Branch Office. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(3), 805–816.
<https://doi.org/10.55927/ministal.v2i3.4809>
- Rampi, S. E., Lengkong, V. P. K., & Wenas, R. S. (2024). Pengaruh Work-life Balance, Komitmen Organisasi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang. In *Jurnal EMBA* (Vol. 12, Issue 1).
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Saputra, E. B., & Yosepha, S. Y. (2025). Literature Review on Factors Influencing Employee Performance: Variables of Motivation, Discipline, and Job Satisfaction. *Dinasti International Journal of Management Science*, 6(3), 583–594. <https://doi.org/10.38035/dijms.v6i3.4318>
- Setyarini, E. (2020). *Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas, dan Aktivitas terhadap Pertumbuhan Laba pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI pada Tahun 2014-2018*.
http://eprints.perbanas.ac.id/6787/%0Ahttp://eprints.perbanas.ac.id/6787/10/ARTIKEL_ILMIAH.pdf
- Sihite, M., Soegiarto, I., Ilmi, M., & Ilham, I. (2024). The Impact of Leadership Style, Employee Motivation, and Organizational Culture on Job Performance of Start-Up Employee. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(2), 1736–1749. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.730>
- Sopiana, R., Henriawan, D., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., Angkrek Situ No, J., & Utara, S. (2022). *Job Satisfaction Analysis of Managers at the Cooperative of Employees of the Republic of Indonesia Teachers and General Cicarimanah Sumedang*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674.
- Sutedjo, Y. P., & Tjhia, M. (2021). dan Organizational Commitment terhadap Turnover Intention pada Awak Kabin (Studi Kasus : PT XYZ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2).
- Taki, R., Paramata, M. R., & Suyanto, M. A. (2023). The Influence of Competence, Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Gorontalo City. *International Journal Of Education, Social*

Studies, And Management (IJESSM), 3(2), 24–34.

<https://doi.org/10.52121/ijessm.v3i2.151>

- Taufik, F., & Asfahyadi, L. (2025). *Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel plaza inn kendari*. 2(1), 171–176.
- Tianto, Y. D., & Mirwan, S. (2022). *Pengaruh Job Satisfaction Dan Career Development Terhadap Tingkat Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Moderasi*.
- Traningsih, R., Achmad, D., & Hidayat, ramansyah. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Tumpal Hutajulu, A., & Puspitasari, E. (2019). Analisis Pengaruh Capm Beta, Firm Size, Book To Market Ratio, Dan Momentum Terhadap Return Saham. *JAF- Journal of Accounting and Finance*, 3(2), 1.
<https://doi.org/10.25124/jaf.v3i2.2300>
- Winata, E. (2022). *The Effect of Work Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance at Grand Inna Medan*.
- Zulfa, N. H., & Adrian, A. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Mercure Hotel Padang* (Vol. 02, Issue 02).

POLITEKNIK NEGERI BALI