

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan)**

Brian Fransisco Nadapdap^{1*}, Kartini Harahap²

^{1,2}Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sumatera Utara

E-mail: ¹⁾ briannadapdap0@gmail.com, ²⁾ kartiniharahapmsi@yahoo.co.id

Abstract

Employee performance is a crucial factor in determining a company's success. It reflects the contributions and achievements of individual employees in their roles. This study investigates the impact of Work-Life Balance and the work environment on the performance of Grand Inna Medan employees, both individually and collectively. Employing a quantitative approach, the research collected data from 50 respondents through a Likert scale questionnaire and analyzed it using multiple linear regression in SPSS. The findings reveal that Work-Life Balance and the work environment each have a partial impact on employee performance, supported by their respective t-values. Moreover, the simultaneous analysis demonstrates that these variables collectively exert a significant influence on employee performance, as indicated by an F-value surpassing the critical threshold. The research's 18.1% Adjusted R Square suggests that 81.9% of the variation in employee performance is attributed to unexplored factors beyond the scope of this study. These findings highlight the importance of Work-Life Balance and the work environment in enhancing employee performance and ultimately contributing to the success of Grand Inna Medan and similar organizations.

Keywords: *Employee Performance, Work Environment, Work-Life Balance*

Abstrak

Kinerja karyawan adalah faktor krusial dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Ini mencerminkan kontribusi dan pencapaian individu karyawan dalam peran mereka. Studi ini menyelidiki dampak keseimbangan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Grand Inna Medan, baik secara individu maupun bersama-sama. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data dari 50 responden melalui kuesioner skala Likert dan menganalisisnya dengan menggunakan regresi linear ganda dalam SPSS. Temuan menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki dampak parsial pada kinerja karyawan, didukung oleh nilai-nilai t masing-masing. Selain itu, analisis bersamaan menunjukkan bahwa variabel-variabel ini secara kolektif memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh nilai F yang melebihi ambang batas kritis. Nilai Adjusted R Square sebesar 18,1% dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa 81,9% variasi dalam kinerja karyawan dikaitkan dengan faktor-faktor yang belum dieksplorasi di luar cakupan penelitian ini. Temuan ini menyoroti pentingnya keseimbangan kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan Grand Inna Medan dan organisasi serupa.

Kata Kunci: *Keseimbangan Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja*

1. PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis saat ini sangat kompetitif dan dinamis, yang menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan berinovasi (Schwab & Sala-i-Martin, 2016). Dalam konteks ini, organisasi perlu menciptakan karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi agar dapat menghadapi tantangan bisnis yang semakin berat dan bersaing. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci, dan salah satunya adalah sumber daya manusia (Lussier & Hendon, 2017). Menurut Hamali (2016), sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia melibatkan semua individu yang melakukan aktivitas di dalam organisasi, dan mereka merupakan aset terbesar yang dimiliki oleh organisasi. Kemampuan, keterampilan, dan motivasi sumber daya manusia berperan sangat besar dalam menentukan sejauh mana tujuan dan visi perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam menjalankan berbagai kegiatan organisasi, dari produksi hingga pelayanan pelanggan (Robbins et al., 2017). Kinerja dan kontribusi yang baik dari sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai target, visi, dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya (Mathis et al., 2017). Organisasi harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik, karena kualitas kinerja karyawan berdampak langsung pada keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan, motivasi, dan pemberdayaan sumber daya manusia menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Noe et al., 2020).

Perusahaan jasa, termasuk bisnis perhotelan, memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusia (Bitner et al., 2000). Perusahaan jasa bertumpu pada pelayanan pelanggan yang berkualitas, dan ini sangat tergantung pada kinerja karyawan. Perusahaan jasa sering menjadi sorotan masyarakat, terutama jika ada keluhan terkait pelayanan yang kurang memuaskan atau sikap kurang ramah dari karyawan. Keluhan masyarakat terhadap perusahaan jasa dapat berdampak negatif pada citra perusahaan dan pada akhirnya mengganggu pertumbuhan bisnis. Namun, di sisi positif, keluhan dari masyarakat dapat menjadi pemicu bagi perusahaan untuk lebih memperbaiki kinerja dan pelayanan. Oleh karena itu, perusahaan jasa, termasuk hotel, perlu fokus pada kualitas kinerja karyawan sebagai salah satu aspek utama dalam memenuhi kepuasan pelanggan dan menjaga citra perusahaan.

Hotel adalah jenis bisnis jasa yang menyediakan beragam layanan kepada tamu yang menginap sementara. Layanan yang diberikan mencakup fasilitas penginapan, makanan dan minuman, serta berbagai layanan lainnya. Bisnis hotel memiliki ciri khas tersendiri, yaitu menawarkan kenyamanan kepada tamu yang mencari relaksasi dan ketenangan. Faktor-faktor seperti lingkungan yang aman, nyaman, tenang, serta kebebasan dari kebisingan dapat berpengaruh signifikan terhadap pengalaman tamu. Hotel termasuk dalam investasi jangka panjang, di mana nilai properti dan bisnisnya cenderung meningkat seiring berjalannya waktu. Karena sifat bisnisnya yang berorientasi pada layanan, perusahaan perhotelan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yang mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pengunjung.

Kinerja karyawan adalah parameter penting yang diukur dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana standar hasil kerja yang telah ditetapkan dapat dicapai, serta kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan juga memiliki hubungan erat dengan tujuan organisasi, kepuasan

pelanggan, dan kontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan, semakin tinggi kualitas kinerja yang dimilikinya. Namun, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*) serta kondisi lingkungan kerja.

Work-Life Balance adalah konsep yang mencakup sejauh mana individu dapat menyeimbangkan peran dan tanggung jawab mereka di pekerjaan dan kehidupan pribadi (Lee & Joseph Sirgy, 2019). Konsep ini merupakan strategi manajemen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dengan manfaat yang dapat dirasakan oleh karyawan dan organisasi. Manajemen eksekutif perusahaan perlu merancang strategi yang mencakup rencana tindakan, pengambilan keputusan yang tepat, dan tanggung jawab dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (Kaduk et al., 2019). Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Sebuah lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja yang kondusif dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bisnis perhotelan.

Work-Life Balance yang terpenuhi dapat mendukung produktivitas karyawan dengan menjaga kesejahteraan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Talukder, 2019). Faktor-faktor tersebut memainkan peran penting dalam kinerja karyawan di sektor perhotelan, termasuk Hotel Grand Inna Medan. Melalui pembagian shift kerja yang sesuai dengan aturan perundang-undangan dan pemberian upah lembur yang tepat, manajemen hotel dapat memastikan bahwa karyawan memiliki *Work-Life Balance* yang baik, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka.

Pentingnya *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah topik penelitian yang relevan dan penting dalam konteks industri perhotelan, terutama di Hotel Grand Inna Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam dampak faktor-faktor ini pada kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, memenuhi kepuasan pelanggan, dan menjaga citra perusahaan yang baik.

2. LANDASAN TEORI

2.1. *Work-Life Balance*

Work-Life Balance adalah tingkatan kepuasan yang terkait dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang," menurut Hudson (Herlambang & Murniningsih, 2019). Menurut Lingga (2020), ini melibatkan pencapaian kepuasan pengalaman hidup individu dan memerlukan energi serta komitmen pribadi untuk menjaga keseimbangan peran di antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Safitri & Frianto (2021) menggambarkan *Work-Life Balance* sebagai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi.

Dalam konteks ini, Badrianto & Ekhsan (2021) menjelaskan *Work-Life Balance* sebagai keadaan di mana konflik antara peran dalam pekerjaan dan keluarga dapat dikelola dengan baik. *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai pencapaian keseimbangan antara tuntutan peran di tempat kerja dan peran di keluarga. Sementara itu, Nilawati et al. (2019) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk

mengelola waktu kerja mereka agar dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, dan pendidikan. Dalam konteks ini, pentingnya *Work-Life Balance* menjadi sangat menonjol karena dapat meningkatkan kualitas hidup, kesejahteraan, dan produktivitas di lingkungan kerja.

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan (Wibowo & Tholok, 2020). Lingkungan kerja dapat berupa faktor fisik, seperti pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, dan kebisingan, serta faktor non-fisik, seperti perhatian dan dukungan dari pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan hubungan kerja yang baik (Sunarsi et al., 2020). Keseluruhan lingkungan kerja ini memiliki dampak signifikan pada kenyamanan dan produktivitas karyawan, serta pada hasil kerja yang dihasilkan.

Gani et al. (2022) mengkategorikan lingkungan kerja menjadi dua jenis utama: fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek fisik di sekitar tempat kerja, termasuk kondisi ruang kerja, pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, dan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antara rekan kerja, interaksi dengan pimpinan, dan kerjasama di antara kelompok kerja. Dalam kedua jenis lingkungan ini, faktor-faktor seperti penggunaan warna, fasilitas, dan hubungan kerja yang baik juga dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

2.3. Kinerja

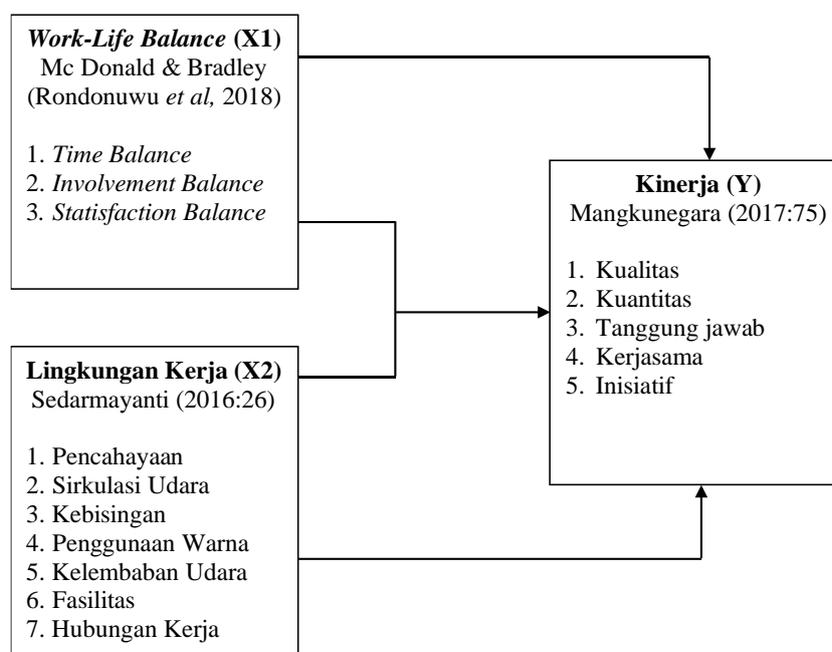
Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tetap mematuhi hukum, etika, dan moral (Nurjaya, 2021). Kinerja juga bisa dianggap sebagai perilaku nyata yang mencerminkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan (Herlambang & Murniningsih, 2019). Mangkunegara & Prabu (2017) lebih lanjut mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh dan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mencakup kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Syahputra & Tanjung, 2020). Selain itu, faktor seperti tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, kualitas, kuantitas, serta efisiensi juga memainkan peran penting dalam menilai kinerja karyawan. Indikator kinerja mencakup berbagai aspek, termasuk kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif, serta kemampuan untuk bekerja secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan organisasi. Keseluruhan konsep kinerja ini berfungsi sebagai dasar penilaian karyawan dan organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2.4. Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengeksplorasi "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Beberapa temuan penelitian sebelumnya menjadi acuan dalam penelitian ini. Rahma et al. (2021) dari Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang menemukan bahwa *Work-Life Balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan di Klinik Pratama Istimedika. (Kembuan et al., 2021) dari Universitas Sam Ratulangi Manado menegaskan bahwa *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Dina (2018) dari Universitas Telkom menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, termasuk keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. Josephine (2017) dari Universitas Kristen Petra mengamati bahwa lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Trio Corporate Plastic. Terakhir, Palar et al. (2022) dari Universitas Sam Ratulangi Manado menegaskan bahwa *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah secara konsisten menunjukkan hubungan yang kuat antara *Work-Life Balance*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi elemen-elemen tambahan yang mungkin memoderasi hubungan tersebut dalam konteks kerja yang dinamis. Dalam dunia kerja yang semakin menuntut keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, pemahaman yang lebih mendalam tentang interaksi antara *Work-Life Balance*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai strategis. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan panduan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen yang mendukung *Work-Life Balance*, dengan tujuan akhir meningkatkan produktivitas organisasi.



Gambar 1. Kerangka Befikir

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner langsung dan melalui Google Forms kepada responden di Grand Inna Medan. Sebaliknya, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, pendapat ahli, situs web, dan skripsi yang relevan dengan fenomena yang diteliti, digunakan sebagai referensi penelitian.

Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Uji instrumen mencakup uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan. Uji validitas menentukan keabsahan kuesioner, sedangkan uji reliabilitas mengukur tingkat kehandalan respons terhadap pertanyaan kuesioner. Sebelum melanjutkan analisis regresi, asumsi klasik diuji, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden yang terdapat pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Identitas responden yang diperoleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Identitas Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase %
1	18-25 Tahun	2	4%
2	26-30 Tahun	6	12%
3	31-40 Tahun	22	44%
4	41-50 Tahun	9	18%
5	>50 Tahun	11	22%
Total		50	100%

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	39	78%
2	Perempuan	11	22%
Total		50	100%

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase %
1	SMA	17	34%
2	D1	-	-
3	D3	13	26%
4	S1	20	40%
5	S2	-	-
Total		50	100%

4.1.2. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner *Work-Life Balance* (X1)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Saya dapat menyeimbangkan waktu antara bekerja dengan waktu bersama keluarga.	0.809		Valid
2	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga tidak mengganggu kehidupan pribadi saya.	0.718		Valid
3	Saya mempunyai waktu untuk pergi berlibur.	0.835		Valid
4	Beban kerja yang berat tidak menyebabkan saya sulit menjalani kehidupan pribadi.	0.606		Valid
5	Saya dapat tetap fokus dalam melakukan pekerjaan walaupun saya sedang memiliki masalah pribadi.	0.682	0.2787	Valid
6	Saya profesional, ketika bekerja dapat memisahkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan.	0.625		Valid
7	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini serta didukung oleh keluarga.	0.751		Valid
8	Saya merasa puas dengan apa yang saya dapatkan didalam pekerjaan selama saya bekerja.	0.501		Valid
9	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang saya jalani sekarang.	0.360		Valid

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai *r_hitung* lebih besar dari nilai *r_tabel*, yaitu 0,2787. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 9 pernyataan pada variabel *Work-Life Balance* dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Penerangan yang ada pada ruang kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan.	0.316		Valid
2	Pencahayaannya di ruang kerja sudah memadai (tidak terlalu terang atau tidak terlalu redup).	0.305	0.2787	Valid
3	Terdapat AC dan ventilasi udara yang memadai di tempat kerja saya sehingga oksigen tetap terjaga dengan baik.	0.431		Valid
4	Sirkulasi udara di tempat kerja saya cukup baik sehingga saya nyaman	0.454		Valid

ketika bekerja.			
5	Tempat kerja saya tenang dan jauh dari kebisingan.	0.292	Valid
6	Polusi suara ditempat kerja saya tidak mengganggu kenyamanan dalam bekerja.	0.451	Valid
7	Warna pada dinding ruang kerja saya sangat mendukung pikiran saya agar tetap fokus ketika bekerja.	0.315	Valid
8	Penggunaan warna pada ruang kerja membuat saya tenang.	0.347	Valid
9	Kelembaban di tempat kerja saya sudah cukup baik dan memadai.	0.414	Valid
10	Di tempat kerja saya suhunya terjaga dengan baik sehingga tidak membuat saya merasa cepat lelah ataupun mengantuk.	0.399	Valid
11	Fasilitas yang tersedia sudah cukup memadai guna menunjang aktivitas saya.	0.574	Valid
12	Fasilitas yang disediakan di tempat kerja saya dapat menjamin keamanan dan keselamatan ketika sedang bekerja.	0.545	Valid
13	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan harmonis.	0.408	Valid
14	Hubungan karyawan dengan atasan saling mendukung dan bersifat kekeluargaan.	0.520	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu 0,2787. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 14 pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	0.711	0.2787	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	0.882		Valid
3	Ketika bekerja saya selalu disiplin.	0.812		Valid
4	Saya merasa mampu mencapai target yang selalu diberikan oleh atasan.	0.830		Valid
5	Saya dapat memenuhi beban kerja yang diberikan oleh atasan.	0.791		Valid

6	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0.844	Valid
7	Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan ketika bekerja.	0.832	Valid
8	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.817	Valid
9	Hubungan saya dengan rekan kerja yang lain terjalin dengan baik.	0.763	Valid
10	Saya memiliki inisiatif untuk memberikan masukan ketika terjadi masalah.	0.821	Valid
11	Saya berinisiatif memberikan kritik dan saran saya kepada atasan.	0.824	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja (Y) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , yaitu 0,2787. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa 11 pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

4.1.3. Uji Reliabilitas

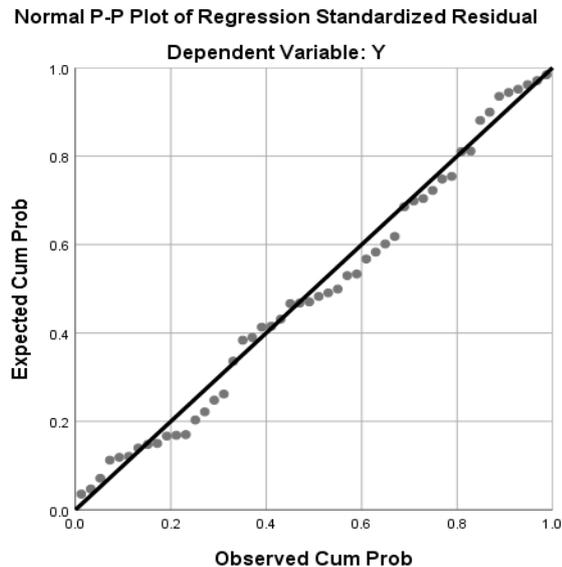
Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variables	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Work-Life Balance</i> (X1),	.835	9
Lingkungan Kerja (X2)	.619	14
Kinerja Karyawan (Y)	.941	11

Dari tabel di atas, variabel kinerja (Y) memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,941, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien reliabilitas 0,619, dan variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki koefisien reliabilitas 0,835. Semua koefisien ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah terbukti reliabel dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.1.4. Uji Normalitas

Pada gambar di bawah ini, disimpulkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng kekanan maupun kekiri.



Gambar 2. Grafik P-P Plot Residual Regresi

4.1.5. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

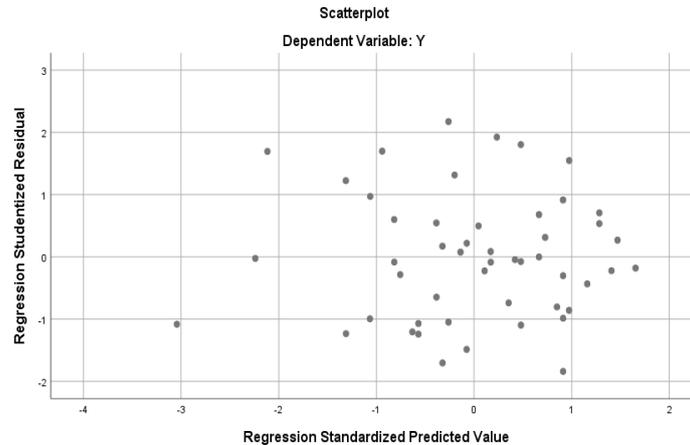
Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	-3.299	12.965		-.254	.800		
1	X1	.189	.227	.118	2.835	.008	.838	1.193
	X2	.754	.264	.403	2.856	.006	.838	1.193

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel, terlihat bahwa nilai tolerance untuk variabel *Work-Life Balance* (X1) adalah 0,838, dan untuk lingkungan kerja (X2) juga 0,838. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10, menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas. Selain itu, nilai VIF untuk *Work-Life Balance* adalah 1,193, dan untuk lingkungan kerja juga 1,193, yang keduanya kurang dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas. Dengan demikian, berdasarkan nilai tolerance dan VIF, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja tidak mengalami multikolinearitas, dan model regresi ini dapat dianggap layak dan dapat digunakan.

4.1.6. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di bawah ini dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara menyeluruh dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik data juga tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol dan dibawah angka nol sehingga dapat dilihat bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

4.1.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	-3.299	12.965				-.254	.800
1	X1	.189	.227	.118	2.835	.008	.838	1.193
	X2	.754	.264	.403	2.856	.006	.838	1.193

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji regresi menghasilkan model analisis regresi linear berganda berikut:

$$Y = -3,299 + 0,189X1 + 0,754X2$$

- Koefisien konstanta adalah -3,299, yang mengindikasikan bahwa jika *Work-Life Balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah nol, kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar -3,299.
- Koefisien regresi *Work-Life Balance* (X1) adalah 0,189, artinya setiap peningkatan satu satuan pada X1 akan mengakibatkan peningkatan kinerja (Y) sebesar 0,189. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *Work-Life Balance* (X1) dan kinerja karyawan (Y), yang berarti semakin tinggi X1, semakin tinggi juga nilainya di Y.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) adalah 0,754, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada X2 akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,754. Ini juga menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y), yang berarti semakin tinggi X2, semakin tinggi juga nilai Y.

4.1.8. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-3.299	12.965		-.254	.800		
1 X1	.189	.227	.118	2.835	.008	.838	1.193
X2	.754	.264	.403	2.856	.006	.838	1.193

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji T pada tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini diperkuat oleh nilai thitung sebesar 2,835, yang lebih besar daripada ttabel ($2,835 > 2,011$), dengan tingkat signifikansi 0,008 yang lebih rendah dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Koefisien regresi X1 yang bernilai positif sebesar 0,189 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada X1 berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.
- Variabel lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini didukung oleh nilai thitung sebesar 2,856, yang melebihi ttabel ($2,856 > 2,011$), dengan tingkat signifikansi 0,006 lebih rendah dari 0,05 ($0,006 < 0,05$). Koefisien regresi X2 yang positif sebesar 0,754 menunjukkan bahwa peningkatan nilai X2 berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

4.1.9. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	457.125	2	228.562	6.425	.030
Residual	1671.855	47	35.571		
Total	2128.980	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil pengolahan data dalam tabel, terlihat bahwa secara simultan, variabel bebas (*Work-Life Balance*, X1, dan lingkungan kerja, X2) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan, Y). Nilai Fhitung sebesar 6,425, lebih besar dari Ftabel ($6,425 > 2,80$), dengan nilai sig sebesar 0,030, yang kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, mengindikasikan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

4.1.10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.215	.181	5.964

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai R sebesar 0,463 menunjukkan hubungan yang erat antara variabel *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin mendekati satu, semakin baik model tersebut digunakan. Koefisien adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 18,1% dari variasi dalam kinerja karyawan, sementara 81,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Saina et al (2016), *Work-Life Balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan menurut Hudson (Herlambang, 2019), hal ini berhubungan dengan tingkat kepuasan dalam menjalani peran ganda dalam kehidupan seseorang. Penelitian ini menemukan bahwa mayoritas karyawan di Hotel Grand Inna Medan menerapkan *Work-Life Balance* yang baik, terutama dalam hal Time Balance. Uji T menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada indikator Time Balance. Ini mendukung temuan sebelumnya oleh Dina (2018) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik dan non-fisik memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja di Hotel Grand Inna Medan dianggap baik oleh karyawan, terutama dalam hal hubungan kerja yang harmonis. Uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung temuan Josephine (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

4.2.3. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik *Work-Life Balance* maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sekitar 18,1% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja, sedangkan 81,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini konsisten dengan penelitian lain yang dilakukan

oleh Palar et al (2022), Rahma et al (2021), dan Kembuan et al (2021) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan..

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan menyimpulkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga, lingkungan kerja yang baik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara bersama-sama, work-life balance dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Medan. Temuan ini menunjukkan pentingnya memperhatikan dan meningkatkan work-life balance serta lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan..

Di samping itu, dalam konteks work-life balance, perlu ditingkatkan keseimbangan keterlibatan karyawan, terutama dengan mengenakan insentif seperti memberikan upah lembur kepada karyawan yang melebihi batas shift kerja. Selain itu, manajemen perlu memperhatikan pemberian pekerjaan dan pengaturan jam kerja agar sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Sedangkan terkait lingkungan kerja, perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap pencahayaan di ruang kerja untuk memastikan pencahayaan yang optimal sesuai dengan ukuran ruang kerja karyawan. Tindakan ini akan meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dianjurkan agar atasan memberikan tugas sesuai dengan kapasitas karyawan agar dapat diselesaikan dengan tepat waktu, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas keseluruhan pekerjaan yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
- Bitner, M. J., Brown, S. W., & Meuter, M. L. (2000). Technology infusion in service encounters. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(1), 138–149.
- Dina, D. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan DI KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 1–16.
- Gani, N. A., Priharti, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. *Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *UMMagelang Conference Series*, 558–566.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate

- Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, 22(4), 412–442.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. W. J. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257–1266.
- Lee, D.-J., & Joseph Sirgy, M. (2019). Work-life balance in the digital workplace: The impact of schedule flexibility and telecommuting on work-life balance and overall life satisfaction. In *Thriving in digital workspaces: Emerging issues for research and practice* (pp. 355–384). Springer.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1134–1137.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2017). *Human resource management: Functions, applications, and skill development*. Sage publications.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). *PT. Remaja Rosdakarya*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- Nilawati, F., Umar, N., Kusdi, R., & Zainul, A. (2019). The influence of work life balance and organizational pride on job satisfaction and its impact on organizational citizenship behavior in five and four star hotels employee. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 191–196.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Palar, M. B., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 772–780.
- Rahma, Z., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Klinik Istimedika Karangjati). *Journal of Management*, 7(1).
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management: Management myths debunked*. Pearson.
- Safitri, F. S. D., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Brunout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 1–13.
- Schwab, K., & Sala-i-Martin, X. (2016). *The global competitiveness report 2013–2014: Full data edition*.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap

- kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Talukder, A. K. M. M. H. (2019). Supervisor support and organizational commitment: The role of work–family conflict, job satisfaction, and work–life balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98–116.
- Wibowo, F. X. P., & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol*, 20(3), 248–258.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).