

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP WORK LIFE BALANCE KARYAWAN DI HOTEL PUNDI REZEKI KOTA JAMBI

Muhammad Arfan<sup>1</sup>, Musthafa Luthfi<sup>2</sup>, Henky Setiadi<sup>3</sup>

[m.arfanjbi@gmail.com](mailto:m.arfanjbi@gmail.com)<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi

### Abstrak

Dalam industri perhotelan yang dinamis, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) menjadi tantangan signifikan bagi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *work-life balance* karyawan di Hotel Pundi Rezeki Kota Jambi. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 31 karyawan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 52% responden merasa kurang puas dengan kondisi lingkungan kerja, terutama pada aspek pencahayaan, ventilasi, dan kebisingan. Selain itu, 61,9% karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, dipicu oleh beban kerja berlebih, ketidaksesuaian peran, dan gaya kepemimpinan yang kurang mendukung. Akibatnya, 62,1% responden melaporkan adanya gangguan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tingginya stres kerja berkontribusi terhadap rendahnya tingkat *work-life balance* karyawan. Oleh karena itu, perbaikan kondisi kerja dan manajemen stres menjadi penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Work-Life Balance Karyawan Hotel Pundi Rezeki Kota Jambi.

### Abstract

*In the dynamic hospitality industry, work-life balance is a significant challenge for employees. This study aims to analyze the influence of work environment and work stress on work-life balance of employees at Pundi Rezeki Hotel, Jambi City. The method used is descriptive quantitative with a survey approach to 31 employees. The results of the pre-survey showed that 52% of respondents were dissatisfied with the conditions of the work environment, especially in terms of lighting, ventilation, and noise. In addition, 61.9% of employees experienced high work stress, triggered by excessive workload, role incompatibility, and less supportive leadership style. As a result, 62.1% of respondents reported disturbances in maintaining balance between work and personal life. These findings indicate that a less conducive work environment and high work stress contribute to low levels of employee work-life balance. Therefore, improving work conditions and stress management are important to improve employee well-being and productivity.*

**Keywords:** Work Environment, Work Stress, Work-Life Balance of Hotel Employees Pundi Rezeki Hotel, Jambi City.

### PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) menjadi isu yang semakin penting. *Work-life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu tetapi juga berpengaruh terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Namun, dalam realitasnya, mencapai *work-life balance* tidaklah mudah, terutama dalam Industri perhotelan merupakan sektor yang sangat dinamis dan kompetitif, dengan tuntutan tinggi terhadap kualitas layanan. Karyawan hotel, sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada tamu, sering menghadapi

berbagai tekanan kerja yang berasal dari tuntutan pekerjaan, interaksi dengan tamu, dan kebutuhan untuk memenuhi standar layanan yang tinggi. Kondisi ini dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang dikenal sebagai *work-life balance*.

Lingkungan kerja memegang peran penting dalam menentukan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan ketegangan dan penurunan kualitas hidup karyawan.

Selain itu, stres kerja merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam memengaruhi *work-life balance*. Dalam pekerjaan hotel yang sering kali melibatkan jam kerja panjang, tekanan dari tamu, dan situasi kerja yang serba cepat, stres kerja menjadi tantangan yang tidak terhindarkan. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kinerja, mengurangi kepuasan kerja, serta mempersulit karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa sektor pariwisata dan perhotelan memiliki tingkat turnover karyawan yang tinggi, mencapai rata-rata 30-40% per tahun. Studi sebelumnya mencatat bahwa lebih dari 50% karyawan hotel melaporkan bekerja lebih dari 8 jam per hari dengan tingkat stres kerja yang tinggi. Data dari Penelitian survei atau wawancara kepada karyawan hotel mengenai kondisi lingkungan kerja, Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang buruk, seperti kondisi fisik yang tidak nyaman, kurangnya komunikasi yang efektif, dan ketidakjelasan tugas, dapat meningkatkan stres kerja hingga 40%. Menurut studi *International Labour Organization* (ILO), 60% pekerja yang mengalami stres kerja tinggi melaporkan kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap *work life balance*. Menurut Widyaningrum (2019), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kepuasan mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti suasana yang penuh kekacauan dan persaingan yang tidak sehat, dapat memicu kejenuhan, menurunkan motivasi, dan menyebabkan ketidakpuasan kerja, sehingga karyawan kehilangan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Di hotel pundi rezeki kota jambi, terdapat beberapa keluhan terkait kenyamanan lingkungan kerja, seperti kerusakan pada beberapa AC serta pergantian warna dinding yang hanya dilakukan setiap lima tahun sekali, sehingga ruangan terasa kurang nyaman untuk bekerja. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan lingkungan kerja yang dapat berdampak pada *work life balance*.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 31 karyawan Hotel pundi rezeki kota jambi menunjukkan bahwa 61,9% karyawan merasa stres akibat beban kerja yang dihadapi, sementara 38,1% lainnya merasa biasa saja, tanpa mengalami stres terkait pekerjaan mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih merasakan stres akibat beban kerja yang ada.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Qodrizana (2018), *work-life balance* merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi Lingkungan kerja dan stres kerja. Karyawan memiliki kehidupan yang kompleks, mencakup pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, kehidupan sosial, serta tanggung jawab lainnya. Semua ini membutuhkan manajemen waktu yang baik untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan diharapkan mampu menjalankan

tugas-tugas pekerjaan secara profesional sesuai dengan tujuan organisasi, sembari tetap memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, seperti liburan, menyalurkan hobi, serta bersosialisasi dengan keluarga dan teman di luar lingkungan kerja. *Work-life balance* merujuk pada alokasi waktu dan energi secara seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga individu dapat merasa puas dalam keduanya (Sirgy & Lee, 2018). Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memicu tekanan mental, penurunan kinerja, dan konflik dalam hubungan keluarga. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan upaya untuk menciptakan *work-life balance* bagi karyawan (Mahardika et al., 2022).

Dalam definisi lain, *work-life balance* adalah kemampuan individu untuk mengatur waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya, dengan tetap memberikan prioritas pada keduanya (Praditya & Irbayuni, 2022). Hal ini melibatkan alokasi waktu untuk bekerja sekaligus waktu bersama keluarga, teman, atau untuk diri sendiri. Sebaliknya, *work-life imbalance* terjadi ketika kehidupan kerja dan pribadi tidak seimbang, seperti membawa pekerjaan ke rumah atau sering lembur di kantor. Karyawan yang mampu mencapai *work-life balance* dapat terhindar dari konflik peran dan merasa puas dengan perannya baik dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga (Kelliher et al., 2019).

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 31 karyawan Hotel pundi rezeki kota jambi menunjukkan bahwa 62,1% karyawan merasa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka kurang baik, dengan sebagian besar waktu mereka lebih banyak dihabiskan untuk pekerjaan. Sementara itu, 37,9% karyawan merasa biasa saja, artinya keseimbangan hidup mereka tidak terlalu terganggu oleh beban kerja yang ada. Temuan ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan keseimbangan hidup mereka.

Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih merasa kurang puas dengan keseimbangan kehidupan mereka. Penelitian sebelumnya berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss-Belinn Hotel" dilakukan di Swiss-Belinn Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Sampel penelitian melibatkan 60 karyawan yang mengisi kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*. Berdasarkan hasil ini, manajemen hotel disarankan untuk mencari solusi guna meningkatkan *Work life balance* karyawan. Penelitian tersebut membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut karena adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang dapat dikembangkan. Permasalahan-permasalahan di atas menunjukkan pentingnya memahami hubungan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan *work-life balance* secara komprehensif. Penelitian yang mendalam mengenai topik ini dapat membantu perusahaan merancang strategi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Permasalahan-permasalahan ini menjadi alasan penting untuk meneliti lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja Karyawan terhadap *work-life balance*, di hotel pundi rezeki kota jambi sehingga perusahaan dapat memahami kebutuhan karyawan dan mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang melibatkan pengumpulan data yang dapat diukur untuk menganalisis fenomena atau situasi secara sistematis. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan dan menguji model, teori, serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang diamati. Metode ini memanfaatkan teknik statistik, matematika, atau komputasi untuk mendukung proses analisis. Secara keseluruhan, penelitian kuantitatif berfokus pada proses pengukuran yang terstruktur dan objektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 62 staf karyawan Hotel Pundi Rezeki Kota Jambi. Karakteristik responden yang diperoleh mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, serta lama masa kerja. Rincian data tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - laki	43	69,36%
Perempuan	19	30,64%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

Selanjutnya adalah data responden berdasarkan tingkat usia pada hotel Pundi Rezeki Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	0	0 %
25 - 40 Tahun	59	95,16%
> 40 Tahun	3	4,84%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

Kemudian data responden di hotel Pundi Rezeki berdasarkan tingkat pendidikan terakhir bisa kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTA/SMA/SMK	55	88,71%
Diploma	4	6,45%
Sarjana	3	4,84%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

Selanjutnya data responden di hotel Pundi Rezeki Kota Jambi berdasarkan lama bekerja bisa dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 - 3 Tahun	10	16,13%
3 - 5 Tahun	15	24,19%
> 5 Tahun	37	59,68%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>

### Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud, yaitu variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), dan *Work life balance* (Y). Pengujian ini dilakukan terhadap 62 responden. Berdasarkan nilai distribusi r dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - 2 = 60$  dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,246.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Dengan demikian, setiap butir pernyataan memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor variabelnya masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil uji validitas SPSS

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	1	0.670	0.246	Valid
	2	0.614	0.246	Valid
	3	0.636	0.246	Valid
	4	0.384	0.246	Valid
	5	0.801	0.246	Valid
	6	0.718	0.246	Valid
	7	0.778	0.246	Valid
	8	0.832	0.246	Valid
Stress Kerja ( $X_2$ )	1	0.457	0.246	Valid
	2	0.660	0.246	Valid
	3	0.797	0.246	Valid
	4	0.763	0.246	Valid
	5	0.682	0.246	Valid
	6	0.556	0.246	Valid
	7	0.777	0.246	Valid
	8	0.660	0.246	Valid
	9	0.825	0.246	Valid
	10	0.728	0.246	Valid
<i>Work life balance</i> (Y)	1	0.438	0.246	Valid
	2	0.410	0.246	Valid
	3	0.402	0.246	Valid
	4	0.408	0.246	Valid
	5	0.782	0.246	Valid
	6	0.707	0.246	Valid
	7	0.746	0.246	Valid
	8	0.770	0.246	Valid

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner pada masing-masing variabel sudah konsisten. Hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), dan *Work life balance* (Y) besar dari 0.70 ( $\alpha > 70$ ). Ini berarti bahwa semua item pernyataan (26 item) yang digunakan dalam variabel tersebut reliabel atau dapat dipercaya, sehingga layak digunakan dalam penelitian. Untuk lebih jelasnya lihat pada tabel yang penulis uraikan sebagai berikut:

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner pada masing-masing variabel sudah konsisten. Hasil perhitungan dengan

menggunakan software SPSS diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), dan *Work life balance* (Y) besar dari 0.70 ( $\alpha > .70$ ). Ini berarti bahwa semua item pernyataan (26 item) yang digunakan dalam variabel tersebut reliabel atau dapat dipercaya, sehingga layak digunakan dalam penelitian, Untuk lebih jelasnya lihat pada tabel yang penulis uraikan sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil uji reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
$X_1$	8	0.837	Reliabel
$X_2$	10	0.872	Reliabel
Y	8	0.738	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual dari model regresi antara variabel independent dan dependen, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,078. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Artinya, data dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan uji statistik parametrik regresi karena sudah memenuhi syarat normalitas, Ini dapat dilihat pada tabel hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil uji normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87487127
	Absolute	.162
Most Extreme Differences	Positive	.077
	Negative	-.162
Kolmogorov-Smirnov Z		1.274
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data		

#### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel berikut, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,633 untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan untuk variable Stress Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,635. Karena nilai sig. pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, sebaran varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil uji heterokedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.002	2.219		.902	.370
1	Lingkungan Kerja	-.027	.057	-.062	-.479	.633
	Stress Kerja	.021	.044	.062	.478	.635

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pada tabel berikut, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model, ditunjukkan oleh nilai Tolerance pada variable Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stress Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,998 yang seluruhnya berada di atas 0,1 ( $> 0,1$ ) dan nilai VIF pada kedua variable yaitu sebesar 1,002 dimana nilai tersebut berada di bawah 10 ( $< 10$ ) yang berarti seluruh variabel lolos uji asumsi klasik multikolinearitas sehingga model regresi dapat digunakan untuk interpretasi lebih lanjut. Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil uji multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.302	3.104		5.252	.000	
	Lingkungan Kerja	.622	.080	.701	7.762	.000	.998
	Stress Kerja	-.137	.061	-.202	-2.238	.029	.998

a. Dependent Variable: *Work life balance*

### Uji Regresi Berganda

#### Uji F (ANOVA)

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ), yang berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Dengan kata lain, variabel Lingkungan Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Work life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu *Work life balance*. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel hasil uji f spss dibawah ini sebagai berikut.

Tabel 8 Hasil uji ANOVA

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	545.519	2	272.760	31.920	.000 <sup>b</sup>
	Residual	504.158	59	8.545		
	Total	1049.677	61			

a. Dependent Variable: *Work life balance*

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Work life balance* ( $Y$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin

baik keseimbangan kehidupan kerja yang tercapai oleh karyawan. R Square sebesar 0,520 mengindikasikan bahwa 52,0% variasi pada *Work life balance* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berikut tabelnya:

Tabel 9 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.503	2.923

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Lingkungan Kerja

### Uji T

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini berarti secara parsial, Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work life balance* (Y). Nilai koefisien sebesar 0,622 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja (X1) akan meningkatkan *Work life balance* (Y) sebesar 0,622 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dengan demikian, semakin baik Lingkungan Kerja (X1), maka *Work life balance* (Y) karyawan akan semakin meningkat.

Kemudian, dari tabel hasil uji t untuk variabel Stress Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ). Artinya, secara parsial, Stress Kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work life balance* (Y). Nilai koefisien sebesar -0,137 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Stress Kerja (X2) akan menurunkan *Work life balance* (Y) sebesar 0,137 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Stress Kerja (X2), maka *Work life balance* (Y) karyawan cenderung menurun. Data tersebut bisa kita lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.302	3.104		5.252	.000
	Lingkungan Kerja	.622	.080	.701	7.762	.000
	Stress Kerja	-.137	.061	-.202	-2.238	.029

a. Dependent Variable: *Work life balance*

### Upaya Peningkatan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work life balance*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* (Y) karyawan Hotel Pundi Rezeki Kota Jambi, dengan nilai t sebesar 7.762 dan tingkat signifikansi 0.000 ( $< 0.05$ ). Nilai koefisien regresi 0.622 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan *work life balance* secara signifikan, kemudian juga didukung oleh data pra-survei yang menunjukkan bahwa 52% karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja, khususnya aspek pencahayaan, ventilasi, dan kebisingan. Kondisi kerja yang tidak optimal ini terbukti berdampak negatif pada keseimbangan hidup karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavianis & Abrian (2024) di Hotel BW Luxury Jambi, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,178 dan signifikansi sebesar 0,030 ( $< 0,05$ ). Begitu pula dengan kompensasi, yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,242 dan signifikansi sebesar 0,026 ( $< 0,05$ ), dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan kesejahteraan karyawan.

Marsyanda & Rozaq (2021) juga meneliti salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work-life balance* dan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *work life balance* melalui komitmen afektif. Artinya, ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan merasa dihargai, dan ini membantu mereka menjaga keseimbangan hidup. Kesesuaian ini juga di dukung oleh teori dan konsep yang dikemukakan oleh Afandi (2021), lingkungan kerja terbagi menjadi: fisik (pencahayaan, kebisingan, ventilasi) dan non-fisik (hubungan sosial, keadilan kerja). Dalam konteks hotel, aspek fisik sangat penting karena berkaitan langsung dengan kenyamanan kerja shift dan intensitas aktivitas layanan. Ketidakseimbangan pada aspek ini memicu stres dan menurunkan *work life balance*. Suasana kerja yang nyaman meningkatkan motivasi dan mengurangi tekanan kerja.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Work life balance***

Berdasarkan hasil uji  $t$ , variabel stres kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance*, dengan  $t$  sebesar -2.238 dan signifikansi 0.029 ( $< 0.05$ ), koefisien regresi -0.137 artinya meningkatnya stres kerja menyebabkan penurunan dalam kualitas keseimbangan hidup karyawan. Dari data pra-survei, 61,9% karyawan menyatakan mengalami stres kerja tinggi, yang disebabkan oleh beban kerja berlebih, tuntutan peran, dan gaya kepemimpinan yang menciptakan ketegangan.

Hal ini selaras dengan penelitian Paryanti & Aprianti (2022) di RSUD Bima menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan kepuasan dan keseimbangan hidup, dengan tekanan tinggi membuat karyawan sulit menjalankan peran pribadi. Selain itu, penelitian lain juga dilakukan oleh Qodrizana (2020) yang menekankan bahwa *work life balance* dapat terganggu jika seseorang tidak dapat memisahkan stres kerja dari kehidupan pribadi, khususnya jika pekerjaan menyita waktu istirahat dan keluarga. Hal ini sejalan dengan teori dan konsep yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022), stres kerja adalah respons negatif terhadap tuntutan dan tekanan di tempat kerja yang melebihi kapasitas seseorang. Di industri perhotelan yang dinamis, stres muncul dari jam kerja panjang, target pelayanan, dan interaksi pelanggan yang intens.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap *WLB***

Dari hasil uji  $F$ , diperoleh nilai  $F = 31.920$  dan signifikansi 0.000 ( $< 0.05$ ), yang menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan. Besarnya nilai koefisien determinasi Adjusted  $R^2 = 0.517$ , berarti 51,7% perubahan *work life balance* dapat dijelaskan oleh kedua variabel. Sisanya 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti jam kerja, kompensasi, konflik keluarga-pekerjaan, dan fleksibilitas waktu. Hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Avazri (2023) pada Hotel Whiz Prime Bogor, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersamaan memengaruhi *work life balance* dan kepuasan kerja. Kedua variabel memiliki hubungan komplementer dan kontradiktif. Lingkungan kerja yang baik menurunkan stres kerja, dan stres kerja yang rendah memungkinkan tercapainya *work life balance*. Dalam dunia kerja yang cepat

seperti perhotelan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan kunci untuk menekan stres dan menjaga keseimbangan hidup.

Penelitian ini juga didukung oleh studi di PT Pos Indonesia (Bandung), meskipun mereka menemukan bahwa stres kerja tidak signifikan, namun lingkungan kerja tetap menjadi faktor utama dalam menentukan keseimbangan hidup karyawan (Aifah dan Suwarsi, 2018). Selaras juga dengan studi yang dilakukan oleh Putra & Indrawijaya (2024) dengan membina lingkungan yang memprioritaskan kesejahteraan, tujuan, dan komunitas karyawan, pemimpin spiritual meningkatkan efek positif *Work life balance* pada keterlibatan, kepuasan, dan efektivitas karyawan. Penelitian ini juga selaras dengan studi yang dilakukan oleh Kartika et al. (2024) yang meneliti pengaruh keseimbangan kerja, beban kerja, dan stres terhadap kejenuhan pada pegawai BPS dengan kesimpulan bahwa keseimbangan kehidupan dipengaruhi juga oleh keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan, dan untuk kejenuhan kerja dipengaruhi oleh emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kejenuhan kerja pegawai BPS Provinsi Jambi. Ini berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin baik pula kejenuhan kerja pegawai. Namun sebaliknya, semakin memburuk keseimbangan kehidupan kerja pegawai, semakin buruk pula kejenuhan kerjanya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* karyawan di Hotel Pundi Rezeki Kota Jambi. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, sementara tingkat stres kerja yang tinggi memberikan dampak negatif terhadap keseimbangan tersebut.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 31.920 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai Sig. < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work life balance*. Artinya, model regresi yang dibentuk layak digunakan untuk menjelaskan variabel *Work life balance*. Kesimpulan Uji t (Uji Parsial) : Lingkungan Kerja : Nilai t = 7.762, Sig. = 0.000 (< 0.05) Kesimpulan: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Work life balance*. Arah pengaruhnya positif, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi *Work life balance*.

Stres Kerja: Nilai t = -2.238, Sig. = 0.029 (< 0.05) Stres Kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Work life balance*. Arah pengaruhnya negatif, artinya semakin tinggi stres kerja, maka *Work life balance* akan menurun.

Kesimpulan Umum Baik secara simultan (uji F) maupun parsial (uji t), variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work life balance* karyawan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang lebih dominan dibanding stres kerja.

## Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada Perusahaan adalah: meningkatkan kualitas lingkungan kerja, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*, perusahaan disarankan untuk: menyediakan fasilitas kerja yang nyaman dan aman, membangun budaya kerja yang suportif dan kolaboratif, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Kemudian mengelola dan mengurangi stres kerja, mengingat stres kerja berpengaruh negatif terhadap *work life balance*, perusahaan sebaiknya: menyediakan program manajemen

stres atau konseling karyawan, menyeimbangkan beban kerja dan menetapkan target kerja yang realistis, memberikan fleksibilitas kerja (misalnya waktu kerja yang adaptif atau work from home bila memungkinkan), mengintegrasikan program work life balance, menyusun kebijakan atau program yang langsung mendukung keseimbangan hidup kerja-karyawan, seperti: cuti tambahan untuk kebutuhan keluarga, kegiatan rekreasional atau team building secara berkala.

Saran untuk peneliti selanjutnya: menambahkan variabel lain, seperti beban kerja, dukungan atasan, atau gaji untuk memperkaya model dan mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Kemudian menggunakan teknik analisis lain, disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan metode lain seperti Structural Equation Modeling (SEM) atau analisis jalur (path analysis) jika ingin menguji hubungan yang lebih kompleks. Lalu memperluas objek penelitian ke sektor industri lain atau daerah geografis yang berbeda untuk melihat apakah hasilnya konsisten atau terdapat perbedaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Avazri, Ahmad Hazrualdy. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Work life balance Pada Karyawan Hotel Whiz Prime Bogor. Diss. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, 2023.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik sektor pariwisata dan perhotelan tahun 2022*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- International Labour Organization. (2021). *Work-life balance and occupational stress: A global overview*. Geneva: International Labour Office.
- Kartika, Y. D., Suratno, E., & Pasaribu, J. P. K. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Terhadap Kejenuhan Pada Pegawai BPS. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 993–1002. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i4.1370>
- Marsyanda, E. O., & Rozaq, K. (2021). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 607–621.
- Mulyono, S. (2018). *Statistika untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Oktavia, R. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Oktavianis, S., & Abrian, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Hotel BW Luxury Jambi. *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(2), 239–255. <https://doi.org/10.59581/jmpp-widyakarya.v2i2.3015>
- Paryanti, Y. I., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh Work life balance, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima. (STIE) Bima, 1(1), 21–28.
- Putra, F. M., & Indrawijaya, S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Kepemimpinan Spiritual Pada Dinas Lingkungan Hidup. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 13(05), 1522–1534.
- Qodrizana, D. L. (2018). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit XYZ.
- Riyanto, A., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode penelitian: Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mixed methods*. CV Insan Cendekia Mandiri.
- Susan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Ula, A., Susilawati, B., & Widyasari, C. (2019). *Konsep dan Implikasi Work-Life Balance*. Penerbit

Ilmu Sosial.

Widyaningrum, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.  
Yogyakarta: Pustaka Baru Press