

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang didapatkan telah disimpulkan tidak adanya *work life balance* pada responden yang bekerja sebagai pekerja industri perhotelan di Bali, hal tersebut karena mayoritas pekerja memiliki WLB pada kategorisasi rendah yaitu 95,7% dari total subjek.

5.2. Diskusi

Hasil menjabarkan bahwa pekerja industri perhotelan di Bali memiliki WLB yang cenderung rendah. Pekerja terbukti terlalu lelah dalam pekerjaan dan harus mengeluarkan banyak tenaga dan waktu sehingga akhirnya kesulitan dalam mengatur peran-peran yang dimiliki. Hal tersebut dapat diketahui dari tingginya skor pada dimensi WIPL atau dimensi yang menjabarkan tentang seberapa kesibukan dalam pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Industri perhotelan dikenal sebagai sektor yang dinamis dan menuntut, yang sering kali mengakibatkan keseimbangan kerja hidup (*work life balance*) yang buruk bagi para pekerjanya. Ketidakseimbangan ini mencakup jam kerja yang panjang, tekanan tinggi untuk memberikan layanan terbaik, serta kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga. Kondisi tersebut menyebabkan dampak yang kurang baik pada kesehatan yang bersifat fisik maupun secara mental, mengurangi performa, dan memperburuk tingkat *turnover* karyawan. Pemahaman tentang penyebab dan dampak dari ketidakseimbangan ini sangat diperlukan untuk merealisasikan situasi kerja yang lebih terkendali dan berkelanjutan dalam industri perhotelan (Nurendra et al, 2016).

Salah satu hal utama yang menyebabkan *work life balance* yang buruk adalah jam kerja yang panjang dan tidak menentu. Banyak pekerja perhotelan seperti resepsionis, pelayan, dan manajer sering kali harus tetap bekerja walaupun telah berada di luar jam kerja normal termasuk malam hari, akhir pekan, dan hari libur.

Jam kerja yang tidak teratur ini dapat mengganggu ritme biologis dan mengurangi waktu yang tersedia untuk beristirahat dan berkumpul dengan keluarga. Adapun penelitian yang menunjukkan bahwa dengan jam kerja yang terbilang panjang dan tidak teratur secara signifikan meningkatkan risiko stres, kelelahan, dan masalah kesehatan lainnya di kalangan pekerja perhotelan.

Tekanan tinggi untuk memberikan layanan terbaik kepada tamu juga termasuk kedalam dimensi WIPL dan berkontribusi terhadap ketidakseimbangan kehidupan kerja. Industri perhotelan sangat bergantung pada kualitas layanan, yang sering kali menuntut karyawan untuk selalu berada dalam kondisi terbaik dan siap melayani kebutuhan tamu kapanpun. Tekanan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang penuh stres tetapi juga mempersempit ruang bagi karyawan untuk menikmati waktu pribadi dan relaksasi. Dalam jangka panjang, tekanan berkelanjutan ini dapat menyebabkan burnout, yang ditandai dengan kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan penurunan kinerja (Yogata, 2023).

Hasil dari perhitungan berdasarkan kategorisasi lama bekerja menunjukkan adanya peningkatan pekerja yang mencapai *work life balance* yang terbilang tinggi, hal ini menandakan bahwa pengalaman dan cara bekerja yang efisien membantu para pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih mudah sehingga meningkatkan keseimbangan dalam kehidupan kerja. Pekerja yang sudah bekerja selama lebih dari dua tahun mempunyai tingkat *work life balance* yang cenderung tinggi, hal ini tentu disebabkan karena mereka sudah mahir pada pekerjaannya sehingga mengetahui apa yang harus dilakukan agar mencapai efisiensi kerja yang berujung pada minimnya energi dan waktu yang dikeluarkan. Minimnya sumber daya yang dikeluarkan saat bekerja, dapat mencegah terganggunya aktivitas dalam peran lainnya.

Kurangnya dukungan dari manajemen juga bisa menjadi faktor yang menentukan *work life balance* pada pekerja. Hal tersebut dilihat dari dimensi WEPL yang mendapatkan skor rendah, dimensi tersebut menjelaskan seberapa urusan di pekerjaan dapat meningkatkan kesejahteraan pada kehidupan pribadi. Pada berbagai kasus banyak hotel tidak menyediakan program kesejahteraan atau fleksibilitas kerja yang cukup untuk membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Padahal, dukungan manajemen yang

baik, seperti pemberian waktu istirahat yang cukup, fleksibilitas jam kerja, dan akses ke layanan kesehatan mental dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kurangnya hal tersebut menunjukkan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan dalam bentuk *turnover* yang tinggi dan penurunan kualitas layanan (Yogata, 2023).

Dampak dari *work life balance* yang rendah tidak hanya akan dirasakan oleh karyawan, tetapi juga oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan seperti kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat absensi yang tidak rendah, produktivitas yang menurun, dan kualitas layanan yang buruk. Ini dapat merugikan hotel dalam jangka panjang, karena kualitas layanan yang buruk dapat mengurangi kepuasan tamu dan reputasi hotel. Selain itu, *turnover* karyawan yang tinggi juga berarti hotel harus terus menerus melatih karyawan baru dan memerlukan jumlah waktu serta pengeluaran yang tidak sedikit (Yogata, 2023).

Untuk mengatasi masalah ini, industri perhotelan perlu memberi perhatian khusus terhadap kesejahteraan karyawan seperti menerapkan jam kerja yang lebih fleksibel, penyediaan program kesejahteraan yang komprehensif, serta pelatihan manajemen yang berfokus pada pengembangan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Hotel-hotel yang berhasil menerapkan inisiatif ini tidak hanya akan melihat peningkatan dalam kesejahteraan karyawan, tetapi juga dalam produktivitas dan kualitas layanan mereka. Dengan demikian, investasi dalam kesejahteraan karyawan dapat dilihat sebagai strategi bisnis yang bijaksana dan berkelanjutan (Shu & Edward, 2020).

5.3. Saran

5.3.1. Saran Metodologis

Dalam penelitian berikutnya dapat ditambahkan keragaman faktor atau hal yang sekiranya memengaruhi WLB selain pada penelitian ini. Faktor penting lainnya seperti budaya setempat untuk melihat karakteristik responden dan status pernikahan dapat menjadi referensi tambahan. Poulouse dalam teorinya juga menyebutkan terdapat banyak faktor yang dapat berefek pada *work life balance*

seperti keseimbangan psikologis, kepribadian, kecerdasan emosional, stres kerja, dukungan organisasi dan lain sebagainya.

5.3.2. Saran Praktis

1. Hasil penelitian diharapkan menjadi pertimbangan bagi pekerja industri perhotelan khususnya di Bali dalam meningkatkan *work life balance* dengan cara lebih memperhatikan prioritas kerja atau melakukan manajemen waktu.
2. Hasil penelitian yang menunjukkan rendahnya dimensi *work enhancement personal life* berdasarkan perhitungan *mean* teoritik pada tabel diharapkan menjadi perhatian khusus bagi manajemen untuk mewujudkan lingkungan yang lebih sehat dan produktif.