



# 6.84%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 19 JUL 2024, 4:26 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

<span style="color: red;">●</span> IDENTICAL	<span style="color: orange;">●</span> CHANGED TEXT	<span style="color: blue;">●</span> QUOTES
0.21%	6.62%	0.18%

## Report #22084183

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Perkembangan pariwisata di negara Indonesia saat ini kian melesat, pemulihan pasca pandemi serta semakin banyaknya destinasi wisata berhasil menaikkan kunjungan wisatawan. SiteMinder Hotel Booking Trends melaporkan adanya peningkatan sebesar 77% dari tahun 2022 pada jumlah pengunjung internasional dan peningkatan rata-rata waktu menginap sebesar 55% akibat adanya antusiasme wisatawan asing (Alexander, 2024). Secara kumulatif, Badan Pusat Statistik mengatakan sudah lebih dari enam juta wisatawan mancanegara yang datang ke Indonesia hingga juli 2023 (Fadhillah, 2023). Walaupun beragam destinasi wisata tersebar di seluruh Indonesia, namun kunjungan wisatawan masih belum merata dan cenderung tinggi pada beberapa daerah salah satunya adalah Bali. Bali terkenal sebagai daerah wisata paling populer di dunia, namun peningkatan pengunjung yang kini terlalu pesat membuat Bali dikatakan sebagai destinasi wisata overtourism oleh menteri pariwisata Sandiaga Uno (Putri, 2023). Overtourism adalah kondisi saat jumlah pengunjung destinasi wisata meningkat secara berlebihan dan akhirnya berdampak pada semakin padatnya area sekitar sehingga memunculkan berbagai masalah bagi masyarakat lokal seperti terhambatnya akses fasilitas umum (Milano sebagaimana dikutip dalam Surya & Nugraha, 2022). Kondisi meningkatnya wisatawan secara drastis akan diiringi dengan naiknya jumlah pengunjung pada hunian penginapan atau hotel. Selama Februari 2023, BPS

menyatakan adanya kenaikan pada semua klasifikasi hotel baik hotel bintang maupun non bintang sebanyak 36,87 % (Prayudhia, 2023). Sedangkan terkhusus untuk di Bali, sepanjang 2023 BPS mencatat adanya kenaikan sebanyak 144, 61% pada wisman yang berkunjung (Putri, 2024). Jumlah wisatawan yang tidak terkendali dan terus berdatangan dapat berpengaruh pada beban kerja pekerja perhotelan. Industri perhotelan terkenal memiliki jam kerja yang panjang dan kompleks, ditambah dengan jumlah pengunjung khususnya di Bali yang semakin meningkat. Pelayanan hotel yang biasanya dibuka dua puluh empat jam membuat karyawan harus siap siaga dalam melayani keinginan tamu. Dalam bisnis jasa seperti hotel, kualitas pelayanan merupakan hal yang harus diutamakan karena menjadi daya jual dalam menarik konsumen sekaligus mencerminkan citra dari perusahaan (Nadhifah, 2020). Durasi jam kerja yang memerlukan tenaga ekstra serta beratnya tuntutan dalam memberikan pelayanan terbaik membuat pekerja di industri perhotelan cenderung mengalami kelelahan secara fisik maupun mental. Peneliti telah melakukan wawancara untuk menggali informasi mengenai beban kerja dari fenomena yang sedang dialami oleh pekerja hotel di Bali. Narasumber Agung bekerja sebagai staf dapur di salah satu hotel bintang empat daerah seminyak, Agung bekerja delapan jam sehari dengan empat shift work yaitu pagi siang sore dan malam. Ia mengaku adanya lonjakan pada jumlah tamu setelah kembali normalnya pasca

covid-19 . Sebelumnya selama bekerja di dapur, Agung tidak pernah merasa kewalahan seperti sekarang. Jumlah makanan yang harus dipersiapkan serta menu khusus pada tamu tertentu menambah kerepotannya. Dalam kondisi sibuk melayani banyak tamu, Agung diharapkan tetap dapat bekerja dengan maksimal. Di hotel tempat Agung bekerja terdapat pemeriksaan rutin yang akan berdampak pada peringkat hotel. Tuntutan pekerjaan yang tinggi kerap membuat Agung kelelahan dan akhirnya harus mengabaikan urusan di luar pekerjaan dan memilih untuk beristirahat. Agung merasa kurang memiliki kepuasan pada kehidupan pribadinya karena minimnya waktu yang bisa ia luangkan untuk kehidupan pribadi. Narasumber Bagus bekerja sebagai housekeeping selama dua bulan di salah satu hotel bintang tiga daerah Badung, bekerja selama delapan jam sehari dengan tiga shift work yaitu pagi sore dan malam. Banyaknya jumlah tamu akibat fenomena overtourism membuatnya harus menjalani jumping shift atau loncatan jadwal bekerja. Bagus bisa mendapatkan jadwal malam dan siang di hari yang sama sehingga waktu istirahatnya semakin terbatas. Bagus mengaku sering pulang dengan kondisi yang sangat melelahkan sehingga kadang tidak bisa pulang ke kampung bahkan ketika orang tuanya sedang sakit. Walaupun terkadang urusan pekerjaan menyita terlalu banyak waktu serta energinya, namun dukungan dari orang sekitarnya seperti orang tua dan pasangan membuatnya semangat dalam bekerja. Pada sisi lain Bagus juga merasa

senang bekerja di hotel tersebut karena memiliki lingkungan kerja yang baik serta gaji yang pantas sehingga ia merasa bahagia ketika dapat mengirimkan uang untuk kedua orang tua dan juga pasangannya. Narasumber ketiga yaitu Kevin seorang resepsionis di salah satu hotel bintang tiga daerah Kuta bekerja selama delapan jam sehari. Ia sudah memiliki keluarga dan satu anak. Kevin mengaku terdapat kenaikan pada jumlah tamu yang membuat pekerjaannya akhir-akhir ini semakin berat. Ia merasa kewalahan untuk menyeimbangkan berbagai peran yang dimilikinya dimana harus bekerja dan kadang ikut mengurus anaknya dirumah. Terkadang urusannya dirumah lumayan menguras energinya untuk bekerja. Berbagai kesibukannya sebagai seorang ayah dan suami terkadang mempengaruhi kualitasnya ketika bekerja. Ketika terlalu sibuk dengan pekerjaan maka seseorang akan sulit untuk menyeimbangkan atau menikmati waktu serta peran lainnya diluar pekerjaan begitu juga sebaliknya. Work life balance (WLB) mengacu pada tindakan atau upaya yang suatu individu lakukan untuk meraih keseimbangan antara banyak peran mereka (Fisher et al., 2009). Work life balance dapat didefinisikan sebagai kepuasan psikologis dan temporal seseorang terhadap setiap peran yang mereka mainkan, termasuk kehidupan pribadi dan profesional, dan tidak adanya konflik di antara keduanya. (Nafriana, 2022). Ketika seseorang bisa mengatur waktunya antara bekerja dan aktivitas lain, seperti bermain bersama keluarga dan menekuni hobi,

maka dikatakan seseorang memiliki work life balance . (Smith sebagaimana dikutip dalam Wibisono, 2022). Work life balance atau WLB mempunyai empat dimensi: (1) Campur tangan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (work interference with personal life) membahas sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi; (2) Campur tangan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi ( personal life interference work, ) menggambarkan bagaimana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi; (3) Peningkatan kehidupan pribadi kerja (personal life enhancement of work,) membahas sejauh mana pekerjaan dapat membantu kinerja; dan (4) Work enhancement of personal life membahas sejauh mana berbagai hal didalam pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup individu (Fisher seperti dikutip dalam (Pamela, 2021). Secara umum tercapainya WLB pada karyawan diyakini dapat meminimalisir perilaku absen, mengatasi keinginan untuk berpindah tempat kerja dan membantu meningkatkan produktivitas (Lewison sebagaimana dikutip dalam Genapathi, 2016). Menciptakan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat karyawan terhindar dari stres dan kelelahan yang berlebihan, perasaan yang puas juga dapat meningkatkan motivasi individu untuk bekerja. Ketika work life balance telah dicapai, dampaknya tidak hanya akan dirasakan oleh karyawan namun juga perusahaan. Adapun manfaat work life balance bagi perusahaan yaitu meningkatkan keuntungan dan target perusahaan, mencegah keluarnya karyawan

serta membantu menciptakan citra perusahaan yang positif (Mulya, 2022). Memiliki keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan sangat diperlukan bagi pekerja di Industri perhotelan karena dengan memiliki kepuasan pada tiap peran dapat meningkatkan performa pekerjaan yang nantinya juga berimbas pada perusahaan. Kurangnya work life balance yang ada apa karyawan dapat berdampak negatif mulai dari menurunnya performa pekerjaan, hubungan keluarga yang tidak harmonis, kehilangan fokus hingga menimbulkan masalah pada kesehatan fisik dan mental. Penelitian yang dilakukan oleh Wulansari (2023). menunjukkan bahwa WLB dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti karakteristik individu, faktor organisasi seperti beban dan fleksibilitas kerja serta faktor kehidupan yang berupa urusan keluarga. Adapun penelitian dari Foanto et al (2020) yang dilakukan pada karyawan hotel berbintang di Makkasar menunjukkan bahwa WLB berpengaruh secara signifikan atau besar terhadap komitmen afektif yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan berbagai urgensi tersebut maka work life balance menjadi isu vital yang harus diteliti apalagi untuk karyawan yang memiliki beban kerja tinggi seperti pekerja di industri perhotelan. Berdasarkan hasil wawancara dari narasumber, peneliti mungkin menarik kesimpulan bahwa adanya dampak dari terjadinya overtourism yang membuat peningkatan pada beban kerja, ketiga narasumber mengalami keempat aspek work life balance terutama perubahan pada work interference

personal life akibat naiknya kunjungan wisatawan. Keempat dimensi tersebut berupa personal life interference work, work interference personal life, ketiga personal life enhancement work dan terakhir work enhancement personal life. Keseluruhan dimensi tersebut saling mempengaruhi kehidupan mereka khususnya kesibukkan dalam pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kehidupan diluar pekerjaan. Berbagai tuntutan dalam pekerjaan dan beban yang kini semakin meningkat akibat adanya fenomena overtourism berpotensi membuat mereka sulit dalam mencapai work life balance. Kemampuan dalam manajemen waktu dan keahlian menyelesaikan segala urusan pada masing-masing kehidupan merupakan hal yang perlu mereka perhatikan. 10 1.2 Rumusan


Masalah Rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu 1 “Adakah work life balance pada pekerja industri perhotelan di Bali 6 10 14 . 1.3 Tujuan Penelitian













Tujuan utama dibuatnya penelitian ini untuk mengetahui work life balance yang dialami karyawan industri perhotelan di Bali. 6 10 14 1.4 Manfaat Penelitian 1.4



1.4.1 Manfaat Teoritis Peneliti berharap hasil penelitian dapat dimanfaatkan pada bidang PIO atau digunakan sebagai referensi untuk berbagai penelitian selanjutnya. Terutama mengenai WLB pada lingkungan kerja khususnya di industri perhotelan. 1.4.2 Manfaat Praktis 1. Penelitian ini agar mampu menjadi masukan untuk manajemen hotel atau pihak yang berkepentingan seperti human resources, trainer dan lain-lain dalam membuat program yang mampu meningkatkan work life balance. 2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan work life balance sehingga menjadi pertimbangan untuk lebih diperhatikan bagi pekerja industri perhotelan.

20 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Work life balance 2.1 1 Definisi Work life balance Schemerhorn (sebagaimana dalam Pamela, 2021) menjelaskan bahwa work life balance adalah kemampuan dalam diri seseorang untuk menggapai suatu keseimbangan antara tanggung jawab seseorang terhadap keluarga dan pekerjaannya. Ada yang berpendapat bahwa meskipun pekerjaan dan keluarga merupakan dua bidang yang berbeda, keduanya tetap saling mempengaruhi. Pengertian dari (Lockwood, 2003) menggambarkan work life balance sebagai situasi di mana seseorang mengelola dua tanggung jawab atau tugas,

seperti kehidupan pribadi dan profesional. Fisher et al (2009) menjelaskan “ work life balance is the effort made by an individual to balance multiple roles in their life jadi work life balance ialah usaha atau keadaan saat macam- macam peran yang dimiliki seseorang sudah seimbang. Peneliti menggunakan konsep work life balance (WLB) dari Fisher karena memiliki pengertian dan dimensi yang membahas secara lengkap mengenai hubungan antara urusan pekerjaan dengan urusan pribadi. Selain itu, pendekatan ini dapat digunakan dan sering digunakan untuk mengevaluasi keseimbangan kehidupan kerja, khususnya bagi pekerja, menurut Fisher et al. (2009). Penelitian yang diselesaikan oleh (Gunawan dan Fransiska, 2020) menilai Work life balance karyawan dan dampaknya terhadap output melalui penerapan teori Fisher et al. (2009). (Rini & Indrawati, 2019) selanjutnya menggunakan teori Fisher et al. (2009) untuk mempelajari perempuan Bali yang bekerja di sektor formal.

2.1  2 Dimensi Work Life Balance Adapun empat dimensi dari variabel work life balance menurut Fisher et al. (2009) yaitu sebagai berikut :

1.       11 Work Interference Personal Life (WIPL) Dimensi ini mengungkap sejauh mana sebuah pekerjaan dapat memiliki peluang untuk mengganggu kehidupan pribadi seseorang yang mana interferensi ini dapat memberikan efek negatif pada kehidupan seseorang.       17

Misalnya ketika pekerjaan membuat seseorang sulit untuk mengatur kehidupan pribadi di luar pekerjaan.   2. Personal Life Interference Work (PLIW) Bagaimana kehidupan pribadi seseorang manusia dapat bertentangan dengan kehidupan profesionalnya dapat dinyatakan dalam dimensi PLIW. Misalnya, ketika kualitas dan kinerja seseorang pada saat bekerja dipengaruhi oleh suatu masalah dalam hidupnya.

3. Personal Life Enhancement of Work (PLEW) Sejauh mana aspek kehidupan pribadi yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bekerja lebih baik dinyatakan oleh dimensi PLEW. Seseorang yang sukses dalam kehidupan pribadinya, misalnya, akan bekerja dengan efisien dan tenang.

4. Work Enhancement of Personal Life (WEPL) Dimensi WEPL menjabarkan bagaimana kehidupan seseorang dapat dibentuk oleh pekerjaannya. Misalnya, orang dapat menerapkan keterampilan



yang mereka peroleh di tempat kerja untuk menyederhanakan tugas sehari-hari. 2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance Menurut Fisher (sebagaimana dikutip dalam (Adiningtyas & Mardhatillah, 2016) ada empat komponen yang akhirnya mempengaruhi work life balance seseorang :

1. Waktu, merupakan jumlah waktu atau berapa lama seseorang meluangkan waktu untuk bekerja ataupun di rumah.
2. Perilaku, yaitu sebuah tindakan dan usaha untuk mencapai hal yang ditargetkan. Hal tersebut mengenai bagaimana seseorang menyikapi permasalahan dan tantangan dalam berbagai peran demi mencapai keseimbangan kehidupan kerja.
3. Ketegangan, meliputi hal seperti tekanan, kecemasan ataupun tingkat stres seseorang yang disebabkan berbagai peran.
4. Energi, merupakan seberapa banyak tenaga yang diperlukan untuk menjalankan masing-masing peran.

2.2 Kerangka Berpikir Industri perhotelan merupakan industri yang memiliki beban kerja yang tinggi. Lamanya durasi bekerja, shift work yang kompleks serta tuntutan untuk selalu memberikan pelayanan terbaik bukanlah hal yang mudah dan dapat menguras energi fisik maupun mental. Dibarengi dengan fenomena yang sedang terjadi di Bali yaitu overtourism membuat semakin tingginya jumlah tamu secara tidak terkontrol yang akhirnya berpotensi menambah beban pekerjaan yang dapat menyebabkan berbagai permasalahan setelahnya. Sulitnya kemampuan dalam menyeimbangkan work life balance adalah kendala atau salah satu hal yang akan dialami oleh pekerja di industri perhotelan khususnya di Bali karena terlalu beratnya tuntutan pada salah satu peran yaitu pekerjaan. Karyawan di industri perhotelan berpotensi sulit dalam menyeimbangkan waktu dan peran mereka di pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan seperti keluarga, hal ini disebabkan waktu maupun energi mereka lebih banyak habis di pekerjaan. Berkurangnya kepuasan atau kualitas di masing-masing peran akibat peran lainnya masuk kedalam dimensi WIPL dan PLIW. Namun pada beberapa kasus kehidupan mereka diluar pekerjaan seperti keharmonisan dan kebahagiaan keluarga dapat meningkatkan kinerja saat sedang bekerja, hal ini masuk kedalam dimensi WEPL dan PLEW. Fisher et al. (sebagaimana dikutip dalam Rahmayati,

2021) menyatakan bahwa keseimbangan dikatakan tercapai ketika pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kehidupan pribadinya; misalnya, keterampilan yang mereka peroleh melalui profesi mereka memungkinkan mereka memperoleh manfaat dan menyederhanakan kehidupan sehari-hari. Gambar 2.1 Kerangka

Berpikir 2.3 Hipotesis Hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini

antara lain : Ho: Tidak adanya work life balance pada pekerja

industri perhotelan di Bali. Ha : Adanya work life balance pada

pekerja industri perhotelan di Bali. 7 8 9 12 Pekerja industri perhotelan di

Bali Fenomena overtourism Work life balance BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian

kali ini yaitu metode kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif dapat

dikatakan sebagai riset yang mengukur variabel yang ukurannya bervariasi,

selain itu penelitian ini mengukur seberapa kuatnya variabel tersebut

(Gravetter & Forzano, 2019). Sedangkan penelitian deskriptif adalah sebuah

penelitian untuk menjabarkan atau menggambarkan hal yang sedang dialami

oleh objek yang diteliti, pendekatan ini dapat digunakan pada

kuantitatif, kualitatif ataupun gabungan dua penelitian tersebut (Sugiyono,

2021). Metode tersebut digunakan karena sesuai dengan tujuan penelitian

yang ingin mengetahui gambaran work life balance pada pekerja industri

perhotelan di Bali. 3.2 Variabel Penelitian 3.2.1 Definisi Operasional

Variabel Work life balance Adapun definisi operasional work life balance

yaitu sebagai satuan skor total dari work life balance scale (WLBS).

Work life balance scale merupakan alat yang dapat mengetahui tingkat

work life balance seseorang. Alat ukur yang digunakan telah diubah

kedalam bahasa Indonesia oleh Gunawan dan Yudiarso (2023). Menurut

penelitian ini, pengalaman individu mengenai work life balance dan

kehidupan meningkat seiring dengan skor total WLBS mereka. Sementara

itu, Work life balance dan kehidupan seseorang menurun seiring dengan

menurunnya skor WLBS secara keseluruhan. 1 16 3.3 Populasi dan Sampel Populasi

yang ada dalam penelitian ini yaitu pekerja di industri perhotelan

yang sedang bekerja di Bali. Pada Februari 2024, BPS mencatat terdapat

59.790 tenaga kerja tambahan pada sektor pariwisata seperti hotel dan restoran di Bali (Saputra, 2024). Sedangkan sampel berarti kelompok kecil yang diambil dari seluruh populasi yang mempunyai kriteria yang dibutuhkan penelitian (Coolican, 2013). Pendekatan non-probability sampling digunakan dalam penelitian ini, artinya tidak semua orang dalam populasi mempunyai peluang yang dapat dikatakan sama untuk terpilih menjadi sampel (Garaika & Darmanah, 2019). Kemudian teknik non-probability yang peneliti pakai yaitu purposive sampling, peneliti mengambil sampel yang cocok dengan karakteristik yang sudah dipertimbangkan (Garaika & Darmanah, 2019).

19 Adapun beberapa karakteristik subjek dalam penelitian yaitu : 1. Pekerja industri hotel berbintang di Bali 2. Bekerja minimal delapan jam sehari 3.4 Instrumen Penelitian 3.4.1 Deskripsi Instrumen Work life balance Scale (WLBS) Work life balance Scale (WLBS), yang disempurnakan sekaligus diciptakan oleh Fisher et al. dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan dan Yudiarso (2023), dijadikan sebagai instrumen penelitian. Skala Likert yang digunakan WLBS terdiri dari pilihan dan penilaian; pilihan pertama, Sangat Sering, bernilai 5, pilihan kedua, Sering, bernilai 4, dan pilihan ketiga Kadang-kadang bernilai 3. Nilainya jarang dua, dan nilainya tidak pernah satu. 2 6 Dimensi keempat alat ukur ini disebut Work Enhancement of Personal Life (WEPL). 4 6 7 15 Tiga dimensi lainnya disebut Work Interference Personal Life (WIPL), Personal Life Enhancement of Work (PLEW), Personal Life Interference Work (PLIW), dan. Ada tujuh belas pernyataan atau objek di setiap dimensi. Rincian jumlah dan jenis aitem alat ukur WLBS dapat dilihat melalui tabel blueprint

3.1. Tabel 3.1 Blueprint Aitem WLBS Dimensi Nomor Item Jumlah Item  
Favorable Unfavorabl e Work Interference with Personal Life (WIPL) -  
1, 2, 3, 4, 5 5 Personal Life Interference with Work (PLIW) - 6,  
7, 8, 9, 10, 11 6 Work Enhacement of Personal Life (WEPL) Personal  
Life Enhancement of Work (PLEW) 12, 13, 14 15, 16, 17 - - 3 3

3.5 Pengujian Psikometri Untuk mengetahui apakah Work life balance Scale (WLBS), alat ukur yang pada akhirnya digunakan dalam penelitian, valid

dan reliabel untuk mengukur variabel penelitian, work life balance , peneliti melakukan tes psikometri pada WLBS. Terdapat sekitar 30 subjek yang telah mengisi kuesioner dan telah peneliti uji reliabilitasnya menggunakan aplikasi JASP. Sementara itu, peneliti menggunakan pendekatan content validity untuk uji validitas, dengan meminta seorang spesialis atau expert judge keterbacaan kuesioner.

### 3.5.1 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menurut Gravetter dan Forzano (2019) merupakan proses pengukuran yang mencari konsistensi dan stabilitas suatu instrumen. Peneliti memakai teknik bernama Cronbach's Alpha dengan pedoman umum batasan reliabilitas yang baik yaitu antara  $\geq 0,7$  untuk memperkirakan skor koefisien reliabilitas alat ukur WLBS (Shultz et al., 2014). Hasil uji reliabilitas pada tanggal 4 Juni 2023 dengan 30 orang subjek mendapatkan nilai koefisien sebesar 0,903. **13** Nilai yang didapatkan dari hasil uji tersebut mengidentifikasi bahwa alat ukur WLBS sudah dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur sehingga dapat digunakan kedalam penelitian ini.

### 3.5.2 Pengujian Validitas Menurut Azwar (2015)

validitas berarti sejauh apa suatu alat ukur dapat dengan cermat memberikan hasil berupa hasil ukur kepada peneliti yang sesuai dengan tujuan serta fakta sesungguhnya dari apa yang ingin diukur. Pada pengujian validitas peneliti menggunakan content validity yaitu expert judgement , dengan meminta evaluasi dari Dr. Clara Moningga selaku ahli dan dosen pembimbing peneliti. Content validity dilakukan pada tanggal 20 Mei 2023 untuk memastikan apakah timbangan atau isi alat ukur sudah sesuai dengan tujuan alat ukur tersebut (Azwar, 2015). Selain menggunakan penilaian ahli pengawas, peneliti menguji keterbacaan tiga individu menggunakan kriteria yang sesuai dengan penelitian. Hasilnya, tidak ada aitem atau pernyataan yang sulit untuk dipahami sehingga subjek dapat menjawab seluruh item dengan baik.

### 3.5.3 Analisis Item

Analisis item yang peneliti lakukan yaitu dengan melihat hasil item-rest correlation menggunakan aplikasi JASP versi 0.17.2.1. **1** Shultz et al. (2014) mengatakan jika suatu item mendapatkan skor  $\geq 0,3$  maka item tersebut dapat

t terbilang memiliki sifat daya beda yang baik, begitu juga sebaliknya apabila suatu item mendapatkan hasil dibawah skor tersebut maka dapat dikatakan memiliki daya beda yang kurang baik. Item dengan korelasi positif rendah sampai sedang yang memiliki skor 0,20 hingga 0,50 dinyatakan dapat diterima dan merupakan indikator item yang baik (Shultz, 2014). Berikut hasil analisis item untuk alat ukur WLBS yang menunjukkan bahwa tidak ada item yang memiliki skor dibawah 0,30 sehingga peneliti tidak mengeleminasi item apapun. Tabel 3.2 menampilkan hasil analisis pada setiap aitem dan dimensi alat ukur WLBS. Tabel 3.2 Hasil analisis aitem WLBS Item Item-Rest Correlation WIPL1 0,458 WIPL2 0,735 WIPL3 0,582 WIPL4 0,715 WIPL5 0,481 PLIW6 0,590 PLIW7 0,603 PLIW8 0,413 PLIW9 0,717 PLIW10 0,412 PLIW11 0,576 WEPL12 0,428 WEPL13 0,627 WEPL14 0,571 PLEW15 0,488 PLEW16 0,481 PLEW17 0,678

### 3.5 Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan statistik deskriptif sebagai metode analisis untuk data-datanya. Menggunakan metode dari analisis statistik deskriptif, peneliti mendapatkan gambaran tentang subjek seperti usia, jenis kelamin dan jam kerja dalam sehari. Statistik deskriptif yang akan dihitung meliputi rata-rata teoritis, rata-rata empiris, nilai minimum dan juga nilai maksimum.

### 3.6 Prosedur Penelitian

Adapun beberapa langkah atau prosedur yang peneliti harus laksanakan dalam menyelesaikan penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Pertama, disembarkannya kuesioner menggunakan GoogleForm melalui berbagai sosial media seperti whatsapp, linkedin, instagram dan kudata.id. 9 Pengambilan sampel tersebut dilakukan dengan sampel yang telah sesuai kriteria penelitian.
2. Setelah mendapatkan data yang dibutuhkan, maka data mentah tersebut diolah menggunakan aplikasi Microsoft Excel dengan memilih kembali subjek yang memadai atau cocok dengan karakteristik penelitian.
3. Pada aplikasi Microsoft Excel, peneliti kemudian mengubah jawaban responden menjadi skor sesuai dengan blueprint alat ukur dan mengklasifikasikan data berdasarkan wilayah atau demografi responden. Peneliti juga dapat melihat gambaran work life balance pada subjek.
5. Terakhir, peneliti akan membuat

tabel yang berisikan data yang telah dianalisis secara deskriptif. BAB IV HASIL ANALISIS DAN PENELITIAN 4.1 Gambaran Umum Responden Penelitian Adapun partisipan yang ada dalam penelitian ini yaitu pekerja industri perhotelan di wilayah Bali. 1 Pengambilan data dari responden dilakukan dengan menyebarkan Google Form yang berisikan kuesioner alat ukur work life balance scales (WLBS) dan kemudian disebarakan melalui platform media sosial seperti Instagram dan personal chat Whatsapp. Peneliti melakukan pengambilan data sejak 25 April hingga 23 Mei 2024 dan berhasil mendapatkan 350 responden. Tabel 4.1 menggambarkan data demografis responden yang mayoritas merupakan pria (59%), bekerja di hotel bintang 3 (37,7%), telah bekerja selama 1-2 tahun (57,7%) dan berada di divisi housekeeping (29,7%).

Tabel 4.1 Gambaran Demografis pada Responden penelitian (N=350) Variabel Frekuensi Presentase (%) Jenis Kelamin Perempuan 144 41,2% Laki-laki 206 58,8% Lama Bekerja <1 tahun 41 11,7% 1-2 tahun 202 57,7% >2 tahun 107 30,5% Divisi Tempat Bekerja Front Office 21 6% F&B Service 68 19,4% Housekeeping 104 29,7% F&B Product 35 10% Sales and Marketing 40 11,4% Accounting 28 8% Engineering 19 5,4% Human Resources 19 5,4% Security Department 16 4,5%

4.2 Analisis Utama 4.2.1 Gambaran Variabel Work life balance (WLB) Untuk membandingkan dan mengkategorikan derajat WLB di antara peserta penelitian, gambaran WLB pekerja di industri perhotelan ditentukan dengan menghitung mean empiris dan mean teoritis. Analisis mean teoritis, deviasi standar dan mean empiris variabel WLB disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Statistik Deskriptif Variabel WLB Variabel Mean Teoritik Mean Empirik StandarDeviasi Total WLB 51 42,9 4,80 (WIPL) Work Interference with Personal Life 15 12,6 2,4 (PLIW) Personal Life Interference with Work 18 16,0 2,4 (WEPL) Work enhancement of Personal Life 9 6,9 1,6 (PLEW) Personal Life enhancement of Work 9 7,3 1,5

Diketahui bahwa mean empiris (M=42) lebih kecil dibandingkan dengan mean teoritis (M=51) berdasarkan temuan komputasi yang disajikan di atas. Kedua mean tersebut juga diperiksa pada empat dimensi WLB

oleh para peneliti. Dapat dilihat seluruh mean empirik pada keempat dimensi lebih kecil dibandingkan mean teoritiknya seperti mean empirik pada dimensi WIPL ( $M=12,6$ ) lebih kecil dibandingkan mean teoritiknya ( $M=15$ ). **18 Hasil** tersebut menandakan bahwa karyawan di industri perhotelan memiliki tingkat WLB yang rendah.

4.2.2 Kategorisasi Variabel WLB WLB diklasifikasikan menggunakan pengkategorisasian mean teoritik menjadi dua bagian atau kategori: rendah dan tinggi. Dengan rentang skor dibawah 51, terdapat 335 responden yang tergolong kategori rendah (95,7%), sedangkan 15 responden tergolong kategori tinggi (4,2%) berdasarkan skor 51 atau lebih. Hasil data di atas memperjelas bahwa sebagian besar pelaku industri perhotelan Bali yang mengikuti penelitian ini memiliki tingkat WLB yang cenderung rendah. Deskripsi variabel WLB dihitung dan ditunjukkan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Gambaran Kategorisasi Variabel WLB WLB Skor Frekuensi Presentase

Tingkat	Skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$\geq 51$	15	4,2%
Rendah	$< 51$	335	95,7%

4.3 Analisis Tambahan 4.3.1 Uji Beda WLB dengan Jenis Kelamin Untuk mengetahui apakah terdapat variasi skor WLB antara pria dan wanita, peneliti telah melakukan tes lebih lanjut. JASP versi 18.0.0 adalah alat analisis data yang digunakan oleh para peneliti. Hasil perhitungan U-Mann Whitney menunjukkan bahwa tidak ditemukannya perbedaan yang signifikan secara statistik antara WLB pria ( $M=42,771$ ,  $SD=4,925$ ) dan wanita ( $M=43,215$ ,  $SD=4,644$ ),  $p=0,377$ . Tabel 4.4 menyajikan hasil perhitungan non-parametrik menggunakan rumus U-Mann Whitney. Tabel 4.4

Uji non parametrik memakai U-Mann Whitney Jenis Kelamin Mean SD statistic df p Laki-laki 42,771 4,925 13942.500 348 0,377 Perempuan 43,215 4,644 4.3.2 Kategorisasi Berdasarkan Lama Bekerja Peneliti juga melakukan kategorisasi tambahan untuk mengetahui WLB berdasarkan waktu lama bekerja. Berdasarkan analisis, diketahui pekerja industri perhotelan yang baru bekerja kurang dari satu tahun memiliki tingkat WLB yang rendah sebesar 10,8% kemudian pekerja yang telah bekerja selama 1 sampai 2 tahun memiliki WLB rendah sebesar 56,6% dan terakhir pekerja yang sudah bekerja lebih dari dua tahun memiliki WLB rendah sebesar

28,5%. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya peningkatan jumlah pekerja yang memiliki WLB tinggi jika semakin lamanya waktu mereka telah bekerja. Pengalaman dan efisiensi kerja dapat menjadi faktor tercapainya work life balance pada pekerja. Tabel 4.5 gambaran kategorisasi lama bekerja. Tabel 4.5 Gambaran Kategorisasi berdasarkan Lama Bekerja Lama Bekerja WLB Rendah Tinggi Total <1 tahun 38 (10,8%) 3 (0,8%) 41 (11,7%) 1-2 tahun 197 (56,2%) 5 (1,4%) 202 (57,7%) >2 tahun 100 (28,5%) 7 (2%) 107 (30,6%) Total 335 (95,7%) 15 (4,2%) 350 (100%)

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 jua bisa menjadi faktor yang menentukan work life balance pada pekerja. Hal tersebut diliat

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 kesejateraan 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 enchancement personal life berdasarkan perhitungan mean teoritik pada tabel diharapkan menjadi perhatian khusus bagi manajemen untuk mewujudkan lingkungan yang lebih sehat dan produktif.



REPORT #22084183

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>1.78%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6264/10/10.%20BAB%203.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6264/10/10.%20BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>1.64%</b> ejournal.ppb.ac.id <a href="https://ejournal.ppb.ac.id/index.php/jbh/article/download/779/563/2370">https://ejournal.ppb.ac.id/index.php/jbh/article/download/779/563/2370</a>	●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>1.42%</b> thejournalish.com <a href="http://thejournalish.com/ojs/index.php/sudutpandang/article/download/408/28..">http://thejournalish.com/ojs/index.php/sudutpandang/article/download/408/28..</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>1.33%</b> repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19612/2/201804054%20...">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19612/2/201804054%20...</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>1.29%</b> www.gamedia.com <a href="https://www.gamedia.com/best-seller/work-life-balance/">https://www.gamedia.com/best-seller/work-life-balance/</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>1.12%</b> repository.uinjkt.ac.id <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78110/1/LAVIRNI%2...">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78110/1/LAVIRNI%2...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.99%</b> repository.unika.ac.id <a href="http://repository.unika.ac.id/20487/4/15.E3.0015%20ARIFA%20LUTHFI%20%285..">http://repository.unika.ac.id/20487/4/15.E3.0015%20ARIFA%20LUTHFI%20%285..</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.85%</b> eprintslib.ummgl.ac.id <a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id/1155/1/15.0101.0078_BAB%20I_II_III_V_DAFTAR%...">http://eprintslib.ummgl.ac.id/1155/1/15.0101.0078_BAB%20I_II_III_V_DAFTAR%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.82%</b> eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6135/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6135/10/10.%20BAB%20III.pdf</a>	●



REPORT #22084183

INTERNET SOURCE		
10. 0.65%	repository.nusanipa.ac.id <a href="https://repository.nusanipa.ac.id/547/2/SKRIPSI%20MAGDALENA.pdf">https://repository.nusanipa.ac.id/547/2/SKRIPSI%20MAGDALENA.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
11. 0.64%	repository.its.ac.id <a href="https://repository.its.ac.id/57308/1/09111440000028_UNDERGRADUATE_THESIS...">https://repository.its.ac.id/57308/1/09111440000028_UNDERGRADUATE_THESIS...</a>	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.57%	repository.upi.edu <a href="http://repository.upi.edu/63216/3/s_psi_0700853_chapter3.pdf">http://repository.upi.edu/63216/3/s_psi_0700853_chapter3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.56%	repository.widyatama.ac.id <a href="https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/f9483c3e-a508-4...">https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/f9483c3e-a508-4...</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.48%	repository.ubharajaya.ac.id <a href="http://repository.ubharajaya.ac.id/24868/1/201610515142_Mira%20Idia%20Cha...">http://repository.ubharajaya.ac.id/24868/1/201610515142_Mira%20Idia%20Cha...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
15. 0.41%	repository.iainkudus.ac.id <a href="http://repository.iainkudus.ac.id/2738/6/06.%20BAB%20III.pdf">http://repository.iainkudus.ac.id/2738/6/06.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.34%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3002/10/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3002/10/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.27%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/237511-work-life-balance-index-am.">https://media.neliti.com/media/publications/237511-work-life-balance-index-am.</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.26%	ejournal.undiksha.ac.id <a href="https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/download/47172/25081">https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/download/47172/25081</a>	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.17%	eprints.iain-surakarta.ac.id <a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id/7866/1/FULL%20TEKS%20SKRIPSI_APRILLIA...">https://eprints.iain-surakarta.ac.id/7866/1/FULL%20TEKS%20SKRIPSI_APRILLIA...</a>	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.14%	library.uir.ac.id <a href="https://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/148110025/bab2.pdf">https://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/148110025/bab2.pdf</a>	●



REPORT #22084183

● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.18%** repository.nusanipa.ac.id

<https://repository.nusanipa.ac.id/547/2/SKRIPSI%20MAGDALENA.pdf>

INTERNET SOURCE

2. **0%** repository.ubharajaya.ac.id

[http://repository.ubharajaya.ac.id/24868/1/201610515142\\_Mira%20Idia%20Cha...](http://repository.ubharajaya.ac.id/24868/1/201610515142_Mira%20Idia%20Cha...)