



# Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Holiway Garden Resort & SPA

Putu Dea Maharyanti<sup>1\*</sup>, Ni Made Dwi Ariani Mayasari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [deamaharyanti28@gmail.com](mailto:deamaharyanti28@gmail.com)

**Abstract.** *This study analysed the influence of work-life balance ( $X_1$ ) and working environment ( $X_2$ ) on employee productivity ( $Y$ ) at Holiway Garden Resort & SPA using a quantitative causal approach. The population of 38 employees was used as a sample (full sampling), representing the actual and real conditions of the company. Primary data from a Likert scale questionnaire were analysed using multiple linear regression in SPSS 31.1 for Windows. The results showed that work-life balance had a negative and significant effect, while the work environment had a positive and significant effect. Secara simultan, keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja. In this study, work-life balance was not always positive due to operational demands, irregular working hours, and dynamic work. Sebaliknya, lingkungan kerja lebih dominan berkat suasana yang nyaman, hubungan yang harmonis, dan fasilitas yang memadai. The practical implications of this study are managing work-life balance adaptively with proportional workload distribution and monthly attendance checks. Prioritising the work environment through effective communication among colleagues and a clear system of approval for leave will optimise employee productivity.*

**Keywords:** *Employee Performance; Resort; Work Environment; Work-Life Balance; Work Productivity.*

**Abstrak.** Penelitian ini menganalisis pengaruh *work-life balance* ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) karyawan pada Holiway Garden Resort & SPA melalui pendekatan kuantitatif kausal. Populasi 38 karyawan dijadikan sampel (sampling jenuh), merepresentasikan kondisi aktual dan nyata perusahaan. Data primer dari kuesioner skala likert dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 31.1 for Windows. Hasil menunjukkan *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, keduanya berkontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini, keseimbangan kerja tidak selalu positif akibat tuntutan operasional, jam kerja tidak tetap, dan pekerjaan dinamis. Sebaliknya, lingkungan kerja lebih dominan melalui suasana nyaman, hubungan harmonis, dan fasilitas memadai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah mengelola *work-life balance* secara adaptif dengan distribusi beban proporsional dan pengecekan absensi bulanan. Memprioritaskan lingkungan kerja melalui komunikasi yang baik antar rekan kerja, sistem kerja tegas (cuti melalui *approval* atasan) untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja; *Resort; Work-Life Balance.*

## 1. LATAR BELAKANG

Pariwisata merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi, khususnya di daerah yang memiliki potensi wisata unggulan seperti Bali. Perkembangan pariwisata di Bali menunjukkan tren yang terus meningkat dari tahun ke tahun, tidak hanya memberikan dampak ekonomi, tetapi juga mendorong pembangunan daerah dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Namun demikian, perkembangan tersebut belum sepenuhnya merata, terutama antara wilayah Bali Selatan yang sudah maju dan Bali Utara yang masih dalam tahap pengembangan. Pertumbuhan sektor pariwisata tersebut mendorong

berkembangnya berbagai fasilitas akomodasi seperti hotel dan *resort*, termasuk di Kecamatan Tejakula yang memiliki potensi wisata bahari dan ekowisata. Salah satu *resort* yang berkembang di kawasan ini adalah Holiway Garden Resort & SPA yang mengusung konsep pelayanan ramah keluarga dengan suasana nyaman dan alami. Sebagai perusahaan jasa, kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh produktivitas kerja karyawan, sehingga produktivitas menjadi faktor penting dalam menjaga kepuasan pelanggan dan keberlangsungan usaha (Sari, 2023).

Berdasarkan kondisi lapangan, produktivitas kerja karyawan di Holiway Garden Resort & SPA masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain keterlambatan penyelesaian pekerjaan pada beberapa departemen dan ritme beban kerja yang berubah antara *high season* dan *low season* menuntut karyawan untuk beradaptasi kembali, sehingga berpotensi menghambat konsistensi produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja belum optimal dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, semangat kerja, dan disiplin kerja. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *work-life balance* dan lingkungan kerja (Pramesti dkk., 2024). *Work-life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis (Nicyutama & Yudiaatmaja, 2025). Dalam praktiknya, ditemukan adanya ketidakkonsistenan jam kerja yang berpotensi memengaruhi keseimbangan waktu dan keterlibatan karyawan dalam kehidupan sosial. Meskipun demikian, sebagian karyawan masih mampu menjaga kepuasan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Di sisi lain, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja di Holiway Garden Resort & SPA secara umum dinilai cukup baik, baik dari segi suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan. Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis seharusnya mampu mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Berdasarkan kondisi di lapangan, produktivitas kerja karyawan di Holiway Garden Resort & SPA masih menghadapi berbagai kendala. Permasalahan seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan ketidaksesuaian antara jumlah tenaga kerja dan beban kerja. Hal ini terlihat pada beberapa departemen seperti *housekeeping*, *reception*, *accounting*, serta *restaurant* yang mengalami hambatan dalam mencapai target kerja.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi produktivitas kerja adalah *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan kondisi di mana karyawan mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Dalam praktiknya, karyawan di Holiway Garden Resort & SPA menghadapi jam kerja yang tidak konsisten, terutama pada saat

*high season*, yang dapat memengaruhi keseimbangan waktu dan keterlibatan dalam kehidupan sosial. Meskipun demikian, karyawan masih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya dalam aspek kepuasan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak selalu berdampak secara langsung terhadap produktivitas, melainkan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja dan tuntutan operasional yang dihadapi karyawan. Selain *work-life balance*, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Di Holiway Garden Resort & SPA, lingkungan kerja dinilai cukup baik dengan suasana yang mendukung, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil temuan dari Gibran dkk. (2024) dan Huriyah dkk. (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian dari Sari dkk. (2025) dan Widyawati dkk. (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menandakan bahwa adanya perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya. Selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil temuan dari Marbun dkk. (2025) dan Kusuma & Yudiaatmaja (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya hasil penelitian dari Prianto dkk. (2024) dan Rahmansyah & Cahyadi, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga menandakan bahwa adanya perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan untuk menguji ulang mengenai pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Holiway Garden Resort & SPA”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target perusahaan. Dalam industri perhotelan, produktivitas kerja menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada tamu. Menurut Sari (2023), produktivitas kerja adalah ukuran untuk membandingkan kualitas dan kuantitas hasil kerja dalam satuan waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Dharma (2010) menjelaskan bahwa produktivitas kerja dapat diukur melalui

kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja, dan disiplin kerja. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *work-life balance* dan lingkungan kerja yang mampu mendukung efektivitas kerja karyawan dalam menghadapi tuntutan industri hospitality yang dinamis.

*Work-life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. McDonald dan Bradley (2005) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah tingkat kepuasan dan kesesuaian individu dalam menjalankan berbagai peran kehidupannya, yang meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Dalam industri perhotelan, *work-life balance* sering menjadi tantangan karena sistem kerja shift, jam kerja panjang, dan ritme kerja yang tidak konsisten. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja. Penelitian Gibran dkk. (2024) dan Huriyah dkk. (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan Sari dkk. (2025) dan Widyawati dkk. (2025) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain *work-life balance*, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Simbolon (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana tempat karyawan melakukan aktivitas kerja setiap hari, baik secara fisik maupun nonfisik. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara karyawan dengan atasan, serta fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan. Penelitian Pramesti dkk. (2024), Marbun dkk. (2025), dan Harendra (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, Rahmansyah dan Cahyadi (2023) serta Prianto dkk. (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menjadi dasar dilakukannya penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Holiway Garden Resort & SPA.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Holiway Garden Resort & SPA, Kabupaten Buleleng, Bali, pada tahun 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 38

orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work-life balance* ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja ( $Y$ ). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas, yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 31.1 for Windows. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang diukur menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji hipotesis, Analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian pada Holiway Garden Resort & SPA, sumber data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh karyawan tetap di Holiway Garden Resort & SPA. Kuesioner yang digunakan dalam suatu penelitian harus memenuhi kriteria uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud, sementara uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur konsistensi dan stabilitas jawaban responden. Hasil uji validitas pada Holiway Garden Resort & SPA adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.

No.	Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	<i>Work-Life Balance</i> ( $X_1$ )	X1.1	0,729	0,361	VALID
		X1.2	0,780	0,361	VALID
		X1.3	0,800	0,361	VALID
2.	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,738	0,361	VALID
		X2.2	0,760	0,361	VALID
		X2.3	0,694	0,361	VALID
		X2.4	0,599	0,361	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut diketahui bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat sesuai dengan konsep yang diteliti.

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel *work-life balance*, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.

Variabel	Cronbach alpha	Standar alpha	Keterangan
Work-Life Balance (X <sub>1</sub> )	0,748	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,735	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut diperoleh hasil nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,60$  yang berarti dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian ini subjek yang digunakan adalah karyawan pada Holiway Garden Resort & SPA yang berlokasi di Desa Sambirenteng, Kecamatan Tejakula, Kabupaten Buleleng, Bali. Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 38 orang, melibatkan seluruh karyawan tetap yang bekerja di Holiway Garden Resort & SPA. Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia dan karyawan setiap departemen *resort*.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	14 orang	40%
Perempuan	24 orang	60%
Total	38 orang	100%

Dalam hal ini karakteristik jenis kelamin responden, terdapat sebanyak 40% laki-laki dan 60% wanita. Jumlah karyawan tetap perempuan di Holiway Garden Resort & SPA dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor utama adalah pola rekrutmen dan kebutuhan tenaga kerja di instansi tersebut lebih menitikberatkan pada tenaga ahli di bidang-bidang tertentu yang lebih banyak diisi oleh perempuan. Faktor sosial dan budaya juga dapat berpengaruh, perempuan lebih sering didorong untuk bekerja di sektor yang berbasis administratif atau sektor layanan, sedangkan laki-laki lebih memilih sektor teknis.

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Jumlah	Persentase (%)
$\leq 25$ Tahun	3 orang	8%
26 – 35 Tahun	15 orang	40%
36 – 45 Tahun	18 orang	47%
$\geq 46$ Tahun	2 orang	5%
Total	38 orang	100%

Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan tetap di Holiway Garden Resort & SPA menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam rentang usia 36-45 tahun sebanyak 47%, diikuti oleh kelompok usia 26-35 tahun sebesar 40%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan berada dalam usia produktif, yaitu fase yang menuntut keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga individu pada tahap *early career* memiliki kebutuhan tinggi terhadap *work-life balance* sebagai faktor penting dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Firdiani dkk., 2025). Sementara itu, pegawai yang berusia  $\geq 46$  tahun mencapai 5%, menunjukkan adanya peran sebagai tenaga kerja senior yang memiliki pengalaman dan pengetahuan tinggi dan membutuhkan lingkungan kerja yang stabil agar tetap dapat berkontribusi secara optimal. Di sisi lain, jumlah karyawan berusia  $\leq 25$  tahun 8%, yang mengindikasikan bahwa rekrutmen karyawan baru masih terbatas dan kelompok ini umumnya lebih adaptif terhadap perubahan, namun membutuhkan lingkungan kerja yang suportif.

**Tabel 5.** Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen Setiap *Resort*.

No.	Nama Departemen	Jumlah Karyawan
1.	Departemen <i>Housekeeping</i>	10 Orang
2.	Departemen <i>Maintenance</i>	4 Orang
3.	Departemen <i>Reception</i>	2 Orang
4.	Departemen <i>Accounting</i>	1 Orang
5.	Departemen <i>Gardening</i>	4 Orang
6.	Departemen <i>Kitchen</i>	6 Orang
7.	Departemen <i>Restaurant</i>	5 Orang
8.	Departemen SPA	3 Orang
9.	Departemen <i>Security</i>	3 Orang

Berdasarkan karakteristik responden menurut departemen, terlihat bahwa sebagian besar karyawan terkonsentrasi pada bagian operasional seperti *housekeeping*, *kitchen*, *restaurant*, dan *gardening*. Dominasi pada bagian operasional ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menghadapi beban kerja yang bersifat fisik serta jadwal kerja yang cenderung menggunakan sistem shift. Selain itu, departemen seperti *kitchen* dan *housekeeping* memiliki karakteristik pekerjaan yang lebih banyak terpapar lingkungan kerja fisik yang berat, seperti aktivitas yang membutuhkan tenaga ekstra, tekanan waktu dalam pelayanan, serta tuntutan kebersihan dan ketepatan kerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik (*physical fatigue*) yang pada jangka panjang dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, baik dari sisi kenyamanan maupun keamanan kerja. Di sisi lain, terdapat ketimpangan jumlah pegawai pada beberapa departemen, seperti *reception* dan *accounting* yang memiliki jumlah karyawan relatif lebih sedikit. Kondisi ini menunjukkan adanya ketergantungan interpersonal yang tinggi antar karyawan dalam menjalankan tugas, khususnya dalam hal pembagian kerja dan fleksibilitas shift.

Tahap selanjutnya yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis meliputi *work-life balance* ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, serta produktivitas kerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup> Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.126	,251			68,334	,001		
Work-Life Balance	-,041	,015	-,152		-2,663	,012	,995	1,005
Lingkungan Kerja	,196	,012	,940		16,491	,001	,995	1,005

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel diperoleh hasil nilai konstanta sebesar 17.126. Nilai koefisien regresi *work-life balance* sebesar -0,041 dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,255. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut menunjukkan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja 38 karyawan pada Holiway Garden Resort & SPA.

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 <sup>a</sup>	,887	,880	,167

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-Life Balance  
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi pada tabel, nilai *R Square* sebesar 0,887, hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 88,7% variasi dalam variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu *work-life balance* dan lingkungan kerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tahap selanjutnya yaitu pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

Ho diterima jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

Ho ditolak ( $H_a$  diterima) jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha (0,05)$ .

**Tabel 8.** Hasil Uji Parsial (Uji t).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	17,126	,251		
Work-Life Balance	-,041	,015	-,152	-2,663	,012
Lingkungan Kerja	,196	,012	,940	16,491	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil yang diperoleh dari uji parsial (uji t) pada tabel, menunjukkan bahwa nilai Sig. *work-life balance* sebesar 0,012, yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Selain itu, nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,663, yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,042 untuk titik persentase distribusi t df = 30 pada  $\alpha = 0,050$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas kerja. Hasil yang diperoleh dari uji parsial (uji t) pada tabel, menunjukkan bahwa nilai Sig. lingkungan kerja sebesar 0,001, yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Selain itu, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,491, yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,042 untuk titik persentase distribusi t df = 30 pada  $\alpha = 0,050$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

$H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau Sig. F <  $\alpha$  (0,05).

**Tabel 9.** Hasil Uji Simultan (Uji F).

Model	ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square		
1 Regression	7,705	2	3,853	137,195	<,001 <sup>b</sup>
Residual	,983	35	,028		
Total	8,688	37			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, WORK-LIFE BALANCE

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) yang ditampilkan dalam tabel, diperoleh nilai signifikansi (Sig. F) sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha$  (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **Hasil Penelitian**

### ***Pengaruh Work-Life Balance & Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja***

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Holiway Garden Resort & SPA. *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja yang baik memberikan dampak positif terhadap produktivitas, karena membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat stres. Pada kenyataannya, di Holiway Garden Resort & SPA, upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak hanya bergantung pada faktor formal seperti pembagian tugas atau sistem kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh *work-life balance* dan lingkungan kerja. Meskipun karyawan telah menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional, produktivitas kerja masih belum optimal.

Menurunnya produktivitas kerja pada Holiway Garden Resort & SPA dilihat dari kualitas kerja yang diikuti dengan menurunnya standar pelayanan dan ketelitian kerja karyawan di masing-masing departemen. Pada departemen *housekeeping* di Holiway Garden Resort & SPA yang memiliki villa dan bungalow dengan standar kebersihan tinggi, memiliki jobdesk yang harus memenuhi standarisasi kebersihan kamar yang tinggi namun dalam waktu kerja yang terbatas. Tuntutan pekerjaan tersebut tidak hanya berlaku pada satu atau dua kamar, melainkan mencakup seluruh kamar *resort*, belum ditambah dengan berbagai detail aktivitas pembersihan yang harus dilakukan secara teliti dan sesuai standar pelayanan. Sementara pada departemen *reception*, kelelahan kerja yang terjadi akibat terbatasnya jumlah staf sering memengaruhi fokus dan ketelitian staf dalam melakukan proses *check-in*, reservasi, maupun penanganan keluhan tamu sehingga risiko kesalahan pelayanan meningkat.

Menurunnya produktivitas kerja pada Holiway Garden Resort & SPA juga dapat dilihat dari kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas oleh karyawan. Pada departemen *housekeeping*, keterlambatan penyelesaian pembersihan kamar dapat terjadi karena karyawan harus menangani banyak kamar dalam waktu singkat dengan jumlah karyawan yang sedikit. Di departemen *restaurant*, produktivitas juga dapat menurun ketika karyawan kehilangan fokus akibat sistem shift yang padat, sehingga pelayanan kepada tamu menjadi lebih lambat dan jumlah pesanan yang dapat ditangani menurun.

Pada *work-life balance*, keterlibatan psikologis yang tinggi pada urusan di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga atau komitmen sosial, dapat memicu *cognitive interference* (gangguan kognitif) saat bekerja, sehingga mengganggu fokus, menurunkan ketelitian, dan pada akhirnya berpotensi memengaruhi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu

dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti komunikasi antar karyawan yang tidak efektif, kurangnya dukungan atasan, maupun tekanan kerja yang tinggi dapat memperburuk kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Pramesti dkk. (2024) bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *work-life balance* dan semakin nyaman lingkungan kerja, maka produktivitas karyawan akan meningkat.

### ***Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik karyawan yang sebagian besar telah berada pada tahap kehidupan yang stabil, seperti sudah berkeluarga, sehingga memiliki prioritas yang lebih seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan dari lingkungan keluarga yang memahami tuntutan pekerjaan di sektor pariwisata, khususnya perhotelan yang identik dengan jam kerja tidak menentu, juga memungkinkan karyawan untuk lebih menyesuaikan diri tanpa harus meningkatkan intensitas kerja secara berlebihan. Ketika karyawan berusaha menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kebutuhan pribadi, seperti mengajukan cuti untuk kepentingan di luar pekerjaan, hal tersebut berpotensi menimbulkan penilaian kurang positif dari pihak perusahaan. Keterlibatan kerja dan komitmen karyawan dalam industri perhotelan berkaitan dengan kepuasan kerja dan kecenderungan untuk bertahan dalam pekerjaan (Zopiatis dkk., 2014).

Adyatma (2023) menjelaskan karakteristik industri perhotelan yang memiliki tuntutan operasional tinggi, jam kerja panjang, serta jadwal kerja yang tidak konsisten, sehingga membentuk pola kerja karyawan yang adaptif terhadap tekanan pekerjaan. Pada industri *hospitality* seperti Holiway Garden Resort & SPA, tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan ritme pekerjaan yang cepat menuntut karyawan untuk mampu bekerja secara responsif, fleksibel, dan konsisten dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada tamu. Fakta di lapangan pada Holiway Garden Resort & SPA menunjukkan bahwa pada departemen *housekeeping* jobdesk harus memenuhi standarisasi kebersihan kamar yang tinggi namun dalam waktu kerja yang terbatas. Kondisi ini menuntut konsentrasi dan ketelitian yang tinggi dari karyawan. Namun demikian, keterlibatan psikologis yang tinggi pada urusan di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga atau komitmen sosial, dapat memicu *cognitive interference* (gangguan kognitif) saat bekerja, sehingga mengganggu fokus, menurunkan ketelitian, dan pada akhirnya berpotensi memengaruhi kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Di departemen seperti *kitchen* dan *maintenance* yang membutuhkan presisi dan keamanan tinggi, pecahnya fokus psikologis ini akan memperlambat ritme kerja dan meningkatkan risiko kesalahan, yang berujung pada penurunan efisiensi kerja. Fenomena-fenomena di mana karyawan yang "terlalu nyaman" dengan keseimbangan hidupnya cenderung menghindari lembur atau tugas tambahan yang mendesak demi menjaga kepuasan pribadinya.

Berdasarkan realita di lapangan menunjukkan bahwa dinamika *work-life balance* tidak hanya terjadi pada departemen *housekeeping*, tetapi juga pada departemen lain seperti *restaurant*, SPA, dan *reception* di Holiway Garden Resort & SPA. Pada departemen *restaurant*, karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat dan responsif terutama pada jam makan (*breakfast*, *lunch*, dan *dinner*) yang memiliki tingkat kunjungan tinggi. Kondisi ini dapat menyebabkan peningkatan beban kerja bagi karyawan yang bertugas, memperlambat pelayanan, serta menurunkan kualitas interaksi dengan tamu.

Hal yang serupa juga terjadi pada departemen SPA, di mana pelayanan bersifat berbasis reservasi dan sangat bergantung pada ketersediaan terapis. Ketidakseimbangan jumlah staf akibat preferensi jadwal pribadi karyawan dapat menyebabkan keterbatasan slot layanan, penundaan pelayanan, bahkan potensi kehilangan pelanggan. Fenomena ini menunjukkan bahwa apabila karyawan terlalu berorientasi pada kepuasan pribadi tanpa mempertimbangkan kebutuhan operasional, maka akan terjadi penurunan jumlah staf pada waktu-waktu krusial. Penurunan jumlah staf pada jam sibuk secara langsung berdampak pada menurunnya total produktivitas layanan *resort*, baik dari segi kuantitas pelayanan maupun kualitas pengalaman tamu.

Kondisi ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak selalu berdampak positif secara linear terhadap produktivitas kerja, melainkan sangat bergantung pada bagaimana keseimbangan tersebut dimaknai dan diimplementasikan oleh karyawan. Hasil penelitian ini pada karyawan Holiway Garden Resort & SPA yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dirasakan karyawan, dalam konteks tertentu justru dapat menurunkan produktivitas kerja. Kondisi ini dapat terjadi karena karyawan cenderung membatasi keterlibatan dalam pekerjaan, seperti menghindari lembur atau tugas tambahan, demi menjaga keseimbangan dan kepuasan pribadi.

Pada departemen kritis seperti *housekeeping* dan *kitchen*, fokus yang terlalu besar pada urusan domestik atau fleksibilitas waktu dapat mengganggu sinkronisasi layanan yang menuntut kehadiran fisik penuh. Dengan demikian, alih-alih menjadi motivator, *work-life balance* dalam konteks ini berubah menjadi faktor penghambat (*hindrance demands*) yang mendisrupsi alur kerja. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, terutama pada pekerjaan yang menuntut adaptasi tinggi seperti di industri *hospitality*. Temuan penelitian ini menunjukkan hasil yang relatif unik, di mana *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin baik tingkat *work-life balance*, justru produktivitas karyawan cenderung menurun. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sari dkk. (2025) serta Widyawati dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman. Dengan kata lain, semakin nyaman lingkungan kerja dan semakin baik fasilitasnya, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan Afandi (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dalam melaksanakan tugas, baik lingkungan fisik maupun nonfisik.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa Holiway Garden Resort & SPA sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan, lingkungannya tergolong cukup kondusif, terutama dari aspek fisik. Lingkungan kerja didukung oleh suasana yang tenang dan alami karena *resort* yang berada di kawasan pesisir dengan taman tropis yang asri, sehingga menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Selain itu, fasilitas kerja seperti ruang kerja, area pelayanan, serta sarana pendukung seperti restoran dan area umum lainnya yang tersedia dengan baik untuk menunjang operasional kerja karyawan.

Selain itu, dari aspek lingkungan kerja nonfisik, dilihat dari indikator hubungan antar rekan kerja, dapat dilihat dari fleksibilitas kerja seperti penukaran shift yang tidak terkontrol. Hal tersebut dapat menimbulkan konsekuensi tersendiri terhadap perilaku karyawan. Selain itu, indikator hubungan karyawan dengan atasan, kondisi kepemimpinan di Holiway Garden Resort & SPA dapat dikatakan belum sepenuhnya optimal dalam mengelola fleksibilitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari adanya kebijakan penukaran shift yang relatif longgar tanpa pengawasan yang ketat, sehingga membuka peluang bagi karyawan untuk menghindari tugas

tambahan seperti lembur atau pekerjaan di luar jadwal utama. Kurangnya pengawasan dan ketegasan dalam penerapan aturan dapat menimbulkan persepsi di kalangan karyawan bahwa tuntutan kerja tidak harus dipenuhi secara maksimal, sehingga berpotensi menurunkan tingkat tanggung jawab dan produktivitas kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Harendra (2024), bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lainnya pun didukung dengan penelitian Syiva dkk. (2023) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan memberikan lingkungan kerja yang memadai dan mendukung, organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. *Work-Life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Holiway Garden Resort & SPA. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. *Work-Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Holiway Garden Resort & SPA. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan, justru diikuti dengan penurunan produktivitas kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Holiway Garden Resort & SPA. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja di perusahaan, maka berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Holiway Garden Resort & SPA diharapkan dapat meningkatkan serta mengoptimalkan produktivitas seluruh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan *work-life balance*. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah mengelola *work-life balance* secara adaptif dengan distribusi beban proporsional dan pengecekan absensi bulanan. Memprioritaskan lingkungan kerja melalui komunikasi yang baik antar rekan kerja, sistem kerja tegas (cuti melalui *approval* atasan) untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat produktivitas organisasi secara keseluruhan.

**DAFTAR REFERENSI**

- Adyatma, P. (2023). Analysing work-life balance in hospitality industry: Mandapa employees' perspective in Bali, Indonesia. *Journal of Hotel Management*, 1(1), 39–44. <https://doi.org/10.52352/jhm.v1i1.1049>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dharma, S. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Firdiani, C. A., Olivia, E., & Fahlevi, R. (2025). Peranan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Early Career di Kalangan Generasi Z. *Jurnal Psikologi Manajemen (Psimawa)*. <https://doi.org/10.36761/jp.v8i1.5985>
- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. *INVESTAS: Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Harendra, K. C. (2024). Impact of the Workplace Environment on Employee Productivity. *Journal of Educational Research and Innovation*, 4(1), 51-58.
- Huriyah, N., Zulfa, N. H., & Adrian, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Mercure Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Perhotelan*, 02(02), 101–106.
- Kusuma, N. K. S. D., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat ICU RSUD Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1,2. 7(2), 789–798.
- Marbun, A. B. C., Sihite, M., & Napitupulu, J. (2025). Peranan Kedisiplinan Kerja, Keseimbangan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2285–2293. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.842>
- Nicyutama, M. D., & F.Yudiaatmaja. (2025). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU ASN PADA SMA NEGERI 1 SUKASADA. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 930–937.
- Pramesti, A., Arianti, N., Asrianti, Nathaniel, R., & Nurhuda. (2024). Peran Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas. *BJRM (Bongaya Journal For Research in Management)*, 7.
- Prianto, B., Rahmani, N. A. B., & Nasution, J. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat Kabupaten Langkat). *Jesya*, 7(2), 1971–1982. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1748>
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Sari, A. K., Basalamah, M. R., & Setya, E. D. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Pemberdayaan Produktivitas Tenaga Medis Generasi Milenial. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(2), 597–608.

- Sari, D. P., Rahmawati, I., & Nugroho, A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123–135.
- Sari, M. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Arthawenasakti Gemilang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 16(Vol 5), 20–28. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v16>
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Syiva, SPN, Lestari, RA, Lil'alamin, EBR, & Putra, RS (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW. WORLDVIEW. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, 2 (1), 43-60.
- Widyawati, H., Sugiono, & Paramitha, D. A. (2025). PENGARUH BURNOUT, MENTAL HEALTH DAN WORK-LIFE BALANCE. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 4, 869–876.
- Widyawati, L., Pratama, R., & Hidayat, M. (2025). Analisis Work-Life Balance terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–58.