

Pengaruh Beban Kerja dan Fleksibilitas Jadwal Kerja terhadap *Work-Life Balance* Karyawan Shift di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima

The Influence of Workload and Work Schedule Flexibility on The Work-Life Balance of Shift Employees at The Ibis Semarang Simpang Lima Hotel

Siska Berliana Giawa & Renny Aprilliyani*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 2025-10-27; Direview: 2025-10-28; Disetujui: 2025-11-26

*Corresponding Email: rennyaprilliyani@stiepari.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja terhadap work-life balance karyawan shift di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima. Masalah difokuskan pada bagaimana beban kerja yang tinggi dan keterbatasan fleksibilitas waktu kerja dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Guna mendekati masalah ini, penelitian menggunakan acuan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) dan *Work-Family Balance Theory* sebagai dasar konseptual. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarluaskan kepada 48 karyawan shift, kemudian dianalisis secara kuantitatif menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap work-life balance dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,658. Secara parsial, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan, di mana fleksibilitas jadwal kerja memiliki pengaruh paling dominan. Kajian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan penerapan kebijakan jadwal kerja yang fleksibel merupakan faktor penting dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Fleksibilitas Jadwal Kerja; Work-Life Balance; Karyawan Shift.

Abstract

This article aims to analyze the influence of workload and work schedule flexibility on the work-life balance of shift employees at Hotel Ibis Semarang Simpang Lima. The problem focuses on how high workload and limited schedule flexibility affect employees' ability to balance work and personal life. To approach this issue, the study applies the *Job Demands-Resources* (JD-R) and *Work-Family Balance Theory* as theoretical frameworks. Data were collected through a closed-ended questionnaire distributed to 48 shift employees and analyzed quantitatively using multiple linear regression with SPSS version 26. The results show that workload and work schedule flexibility simultaneously have a significant effect on work-life balance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.658. Partially, both variables have a positive and significant effect, with schedule flexibility being the most dominant factor. This study concludes that managing workload proportionally and implementing flexible scheduling policies are crucial in achieving employees' work-life balance.

Keywords: Workload; Work Schedule Flexibility; Work-Life Balance; Shift Employees.

How to Cite: Giawa, S.B., & Aprilliyani, R., (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Fleksibilitas Jadwal Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan Shift di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (2): 1047 -1054.



PENDAHULUAN

Di era industri jasa perhotelan, tuntutan operasional seringkali menghadirkan tantangan signifikan bagi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Industri perhotelan yang memiliki karakteristik jam kerja non-konvensional, sistem shift, dan kebutuhan layanan 24 jam membuat beban kerja para karyawan menjadi tinggi dan jadwal kerja cenderung tidak fleksibel. Penelitian di Indonesia oleh (Anugrah & Priyambodo, 2021) menemukan bahwa fleksibilitas waktu kerja secara positif berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada terciptanya *work-life balance*. Dalam konteks ini, bagi karyawan shift, khususnya di hotel seperti Hotel Ibis Semarang Simpang Lima, beban kerja yang tinggi serta tingkat fleksibilitas jadwal kerja dapat secara signifikan mempengaruhi kemampuan mereka untuk menjaga keseimbangan antara tugas kerja dan kebutuhan pribadi/family (Kodrat, 2024);(Cholis et al., 2023).

Secara praktis, beban kerja yang tinggi meliputi volume tugas, tekanan waktu, frekuensi lembur sering dikaitkan dengan peningkatan konflik antara peran kerja dan peran keluarga atau personal (*work-to-family conflict*) (Asbari et al., 2020). Sebagai contoh, dalam studi di hotel di Kuala Lumpur ditemukan bahwa beban kerja (*workload*) secara signifikan berkorelasi dengan keseimbangan kerja-hidup yang buruk (Tayfur Ekmekci et al., 2021) di beberapa hotel di Kuala Lumpur menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *work-life balance*, menandakan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin rendah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa tekanan pekerjaan yang berlebihan menjadi salah satu faktor utama menurunnya kualitas kehidupan kerja di sektor hospitality (Kodrat, 2024). Namun demikian, dalam pekerjaan shift yang sifatnya terjadwal bergilir dan seringkali berada di luar jam normal, fleksibilitas mungkin sulit diwujudkan dan konsekuensinya terhadap *work-life balance* perlu dikaji secara spesifik dalam konteks hotel (Astuti & Andri, 2021).

Berdasarkan hal-hal tersebut, muncul pertanyaan penelitian: “Bagaimanakah pengaruh beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja terhadap *work-life balance* karyawan shift di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima?” Lebih spesifik, jika beban kerja meningkat dan fleksibilitas jadwal rendah, apakah akan menurunkan tingkat *work-life balance* karyawan? Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara kuantitatif pengaruh beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja terhadap *work-life balance* karyawan shift di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi manajemen hotel dalam merancang kebijakan penjadwalan kerja serta pengendalian beban kerja agar kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi dapat terpenuhi secara simultan.

Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada beberapa landasan konsep utama. Pertama, konsep *work-life balance* merujuk pada evaluasi individu terhadap sejauh mana peran kerja dan peran kehidupan pribadi dapat dijalankan secara memuaskan dan tidak saling mengganggu (Nurwahyuni, 2019) . Kedua, teori *demands-resources* yang banyak digunakan dalam riset pekerjaan menyatakan bahwa beban kerja (*job demands*) yang tinggi tanpa dukungan sumber daya (*resources*) akan memunculkan stress dan konflik peran, yang kemudian dapat menurunkan keseimbangan kerja-hidup (Lopez-Martin & Topa, 2019). Dalam sektor perhotelan, misalnya, shift bergilir dan jam kerja panjang adalah *demands* yang nyata. Ketiga, fleksibilitas jadwal kerja dapat dipandang sebagai *job resource* yakni kontrol waktu dan autonomia karyawan terhadap jadwal kerja yang memungkinkan mereka mengatur batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan dengan demikian mendukung *work-life balance* (Mahir Asshidiq, 2018). Penelitian yang mengaitkan fleksibilitas jadwal kerja dengan pengurangan *exposure* terhadap stressor kerja pada pekerja hotel menegaskan pentingnya aspek ini.

Dengan demikian, penelitian ini akan menguji hipotesis bahwa: (1) beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* karyawan shift, dan (2) fleksibilitas jadwal kerja berpengaruh positif terhadap *work-life balance* karyawan shift. Melalui pendekatan kuantitatif, studi ini akan menggunakan kuesioner tertutup dengan teknik pengambilan sampel karyawan shift di Hotel Ibis

Semarang Simpang Lima, dan akan dianalisis menggunakan analisis regresi (atau teknik statistik yang sesuai) untuk menguji hubungan antar variabel.

Penelitian ini diharapkan memiliki kebaruan (novelty) dalam konteks sebagai berikut: sebagian besar studi sebelumnya di sektor hospitality mengkaji work-life balance secara umum atau fokus pada jam kerja panjang/lembur (misalnya Adyatma, 2023; Khanna & Bali, 2017, sedangkan penelitian ini secara spesifik mengangkat kombinasi beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja di lingkungan hotel shift di Indonesia, yakni di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima. Dengan demikian, kontribusi penelitian terletak pada aspek manajerial khususnya di hotel-shift serta pengembangan kerangka kuantitatif untuk sektor hospitality di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja terhadap *work-life balance* karyawan shift di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima (Abdullah et al., 2017). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel secara objektif menggunakan data numerik dan analisis statistik.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dengan sistem shift di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima. Berdasarkan data dari bagian Human Resources Department, jumlah populasi karyawan shift sebanyak 48 orang, sehingga penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel utama:

1. Beban Kerja (X_1)
Diukur melalui persepsi karyawan mengenai volume pekerjaan, tekanan waktu, dan tuntutan fisik maupun mental selama bekerja.
2. Fleksibilitas Jadwal Kerja (X_2)
Diukur melalui persepsi karyawan mengenai kemampuan mengatur jadwal kerja, melakukan pergantian shift, serta tingkat kontrol terhadap waktu kerja.
3. Work-Life Balance (Y)
Diukur melalui sejauh mana karyawan merasa mampu menyeimbangkan waktu, peran, dan energi antara kehidupan kerja dan pribadi.

Definisi Operasional dan Indikator Pengukuran

1. Beban Kerja (X_1)
Mengacu pada (Robbins, S. P., & Judge, 2021), dimensi beban kerja mencakup:
 - a. Kuantitas pekerjaan
 - b. Tekanan waktu
 - c. Kompleksitas tugasIndikator
 - a. Saya sering merasa pekerjaan saya terlalu banyak untuk diselesaikan tepat waktu.
 - b. Saya harus bekerja melebihi jam kerja normal untuk menyelesaikan tugas.
 - c. Pekerjaan saya menuntut konsentrasi tinggi sepanjang waktu.
 - d. Saya sering menghadapi tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - e. Tugas yang diberikan membutuhkan kemampuan berpikir cepat dan tepat.
 - f. Saya merasa beban kerja saya lebih berat dibandingkan rekan kerja lain.
2. Fleksibilitas Jadwal Kerja (X_2)
Mengacu pada (Jones, G. R., & George, 2017), dimensi fleksibilitas mencakup:
 - 1) Fleksibilitas waktu
 - 2) Fleksibilitas tempat
 - 3) Kontrol terhadap jadwal kerjaIndikator
 1. Saya dapat menukar jadwal kerja dengan rekan kerja jika ada keperluan mendadak.
 2. Jadwal kerja di hotel ini cukup fleksibel untuk menyesuaikan kebutuhan pribadi.
 3. Saya memiliki kesempatan mengatur jam masuk dan pulang kerja dalam batas tertentu.



4. Pihak manajemen memberikan kebijakan yang mendukung penyesuaian jadwal kerja.
5. Saya merasa memiliki kendali terhadap pengaturan waktu kerja saya.
6. Pergantian shift dapat dilakukan dengan mudah tanpa mengganggu operasional hotel.

Work-Life Balance (Y)

Mengacu pada teori (Greenhaus, J. H., & Allen, 2011), dimensi *work-life balance* meliputi:

- 1) Keseimbangan waktu
- 2) Keseimbangan keterlibatan
- 3) Keseimbangan kepuasan

Indikator

1. Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan aktivitas pribadi di luar pekerjaan.
2. Saya dapat menikmati waktu istirahat tanpa terganggu oleh urusan pekerjaan.
3. Saya mampu memisahkan urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.
4. Saya merasa puas dengan keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi saya.
5. Saya jarang merasa kelelahan karena beban kerja mengganggu waktu pribadi.
6. Lingkungan kerja saya mendukung terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan tiga bagian utama:

1. Identitas responden (jenis kelamin, usia, lama bekerja, divisi).
2. Pernyataan mengenai beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja.
3. Pernyataan mengenai work-life balance.

Kuesioner diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas pada 10 responden awal untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner langsung (paper-based) kepada seluruh karyawan shift di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima. Pengisian kuesioner dilakukan secara anonim untuk menjaga objektivitas dan kejujuran responden.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen. Seluruh responden diberikan informasi mengenai tujuan penelitian, jaminan anonimitas, dan hak untuk menarik diri kapan saja. Penelitian ini telah mengikuti prinsip etika penelitian manusia, termasuk persetujuan tertulis dari responden sebelum pengisian kuesioner.
2. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan nilai VIF antara 1,12–2,05 dan tolerance >0,1, yang menandakan tidak terdapat multikolinearitas. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan $p > 0,05$, dan uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser test menunjukkan $p > 0,05$, sehingga asumsi klasik terpenuhi.
3. Analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja terhadap work-life balance. Dengan asumsi klasik terpenuhi, analisis regresi linier berganda dapat dilakukan secara valid untuk menguji pengaruh beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja terhadap work-life balance
4. Uji-t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Uji-F untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen.
6. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Desain penelitian ini termasuk dalam kategori explanatory research, karena bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Data kuantitatif dari responden digunakan untuk menguji hipotesis berikut:

H₁: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* karyawan shift.

H₂: Fleksibilitas jadwal kerja berpengaruh positif terhadap *work-life balance* karyawan shift.

Dengan demikian, metode penelitian kuantitatif ini diharapkan mampu memberikan hasil yang akurat, objektif, dan dapat dipercaya dalam menjelaskan pengaruh beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja terhadap *work-life balance* karyawan shift di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja (X_1) dan fleksibilitas jadwal kerja (X_2) terhadap *work-life balance* (Y) pada karyawan shift di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 48 orang responden yang merupakan karyawan shift hotel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26.

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap instrumen penelitian konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel yang diteliti. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,741	Reliabel
Fleksibilitas Jadwal Kerja (X_2)	0,740	Reliabel
Work-Life Balance (Y)	0,731	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang tinggi. Berdasarkan kriteria Nunnally (1978), nilai alpha di atas 0,70 sudah memenuhi syarat reliabilitas untuk penelitian sosial. Dengan demikian, seluruh instrumen dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,811, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja dengan *work-life balance*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,658 menunjukkan bahwa 65,8% variasi perubahan *work-life balance* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sementara 34,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan dukungan sosial.

Tabel 2. Uji Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,811	0,658	0,643	1,17514

Sumber: Data primer diolah, 2025

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,643 mengindikasikan bahwa model yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Hasil uji ANOVA (Analysis of Variance) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara keseluruhan signifikan. Nilai F hitung sebesar 43,366 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ membuktikan bahwa variabel beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja secara simultan berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawan shift.

Tabel 3. Uji ANOVA

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	119,773	2	59,887	43,366	0,000
Residual	62,143	45	1,381		
Total	181,917	47			

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa baik beban kerja (X_1) maupun fleksibilitas jadwal kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* (Y).



Tabel 4. Uji Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	11,195	1,556		7,196	0,000	Signifikan
Beban Kerja (X_1)	0,404	0,073	0,705	7,054	0,004	Signifikan
Fleksibilitas Jadwal Kerja (X_2)	0,563	0,069	0,809	8,130	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Persamaan regresi linier yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,195 + 0,404X_1 + 0,563X_2$$

Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja akan meningkatkan work-life balance masing-masing sebesar 0,404 dan 0,563, dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman penting bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik ternyata berkontribusi positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Artinya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu akan menciptakan kondisi psikologis yang stabil, mendorong semangat kerja, serta mengurangi tingkat stres. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Putra & Adnyani, 2019) yang menegaskan bahwa pembagian tugas yang adil serta lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat work-life balance. Demikian pula, (Lestari, 2018) menemukan bahwa beban kerja yang realistis meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan karena karyawan mampu menyeimbangkan waktu untuk diri sendiri dan keluarga.

Sementara itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa fleksibilitas jadwal kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap work-life balance ($\beta = 0,809$). Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan jadwal kerja yang fleksibel memberikan ruang bagi karyawan shift untuk menyesuaikan waktu kerja dan kehidupan pribadi. Dengan adanya fleksibilitas, karyawan dapat mengatur ritme kerja sesuai dengan kondisi fisik dan kebutuhan sosial mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan hidup. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Susanti, 2020) serta (Mahendra & Sutanto, 2021) yang menyatakan bahwa fleksibilitas waktu kerja memiliki hubungan positif dengan keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi.

Secara simultan, kedua variabel bebas memberikan kontribusi signifikan terhadap work-life balance. Hal ini memperkuat teori (Hsu et al., 2016) tentang Work-Family Balance Theory, yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tercapai apabila individu mampu mengelola tuntutan kedua peran tersebut secara harmonis tanpa saling mengganggu. Dalam konteks karyawan shift di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima, hal ini menunjukkan bahwa penyesuaian jadwal kerja dan pengaturan beban kerja yang proporsional menjadi faktor kunci dalam menciptakan keharmonisan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hasil ini dapat dianalisis menggunakan Job Demands-Resources (JD-R) Theory, dimana beban kerja (job demand) menimbulkan tekanan dan potensi stres, sedangkan fleksibilitas jadwal kerja (job resource) berfungsi menetralkan efek negatif dari beban kerja tinggi terhadap work-life balance. Dengan demikian, fleksibilitas waktu tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga menjadi mekanisme protektif terhadap konflik kerja-hidup.

Temuan ini juga sejalan dengan studi oleh (Prabowo & Ranidiah, 2021) yang menegaskan bahwa manajemen jadwal kerja yang fleksibel dalam industri perhotelan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kesejahteraan emosional karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan kebijakan fleksibilitas waktu dan pengelolaan beban kerja yang seimbang bukan hanya berdampak pada keseimbangan kehidupan karyawan, tetapi juga pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen Hotel Ibis Semarang Simpang Lima agar lebih memperhatikan aspek human resource well-being dengan cara:

1. Menyusun jadwal kerja shift secara rotatif dan fleksibel agar karyawan memiliki kesempatan istirahat yang cukup.

2. Melakukan evaluasi beban kerja secara berkala untuk menghindari overload pada periode padat pengunjung.
3. Memberikan pelatihan manajemen waktu dan stress management bagi karyawan agar mereka mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan suportif terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan reputasi organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan fleksibilitas jadwal kerja terhadap work-life balance karyawan shift di Hotel Ibis Semarang Simpang Lima, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penerapan fleksibilitas dalam penjadwalan kerja berperan penting dalam menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat mengurangi tekanan psikologis dan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan fleksibilitas jadwal kerja memberikan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi sehingga tercipta keseimbangan yang harmonis antara peran profesional dan personal.

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa keseimbangan kerja-hidup dalam industri jasa tidak hanya dipengaruhi oleh volume kerja, tetapi juga oleh kontrol karyawan terhadap waktu mereka. Dengan demikian, manajemen Hotel Ibis Semarang Simpang Lima perlu memperhatikan pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, serta menciptakan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan agar tercapai work-life balance yang optimal dan berkelanjutan di lingkungan kerja perhotelan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan wfh di masa pandemi covid 19: Studi literatur. In *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340–349.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–6748. https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85083445448
- Astuti, M., & Andri, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Mona Plaza Pekanbaru. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13. <https://jab.ejournal.unri.ac.id/index.php/JAB/article/view/7724>
- Cholis, M. N., Rahayu, E., Apriliyani, R., Widagdo, S., & Yuliamir, H. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Hotel dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Di Hotel Noormans Semarang. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 19(2), 121–138. <https://doi.org/10.56910/gemawisata.v19i2.317>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 123–139.
- Hsu, D. K., Wiklund, J., Anderson, S. E., & Coffey, B. S. (2016). Entrepreneurial exit intentions and the business-family interface. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 613–627. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.08.001>
- Jones, G. R., & George, J. M. (2017). Contemporary Management (9th ed.). In *McGraw-Hill Education*.
- Kodrat, D. S. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL: Pendekatan Praktis dan Teoritis*.
- Lestari, Y. Y. (2018). *PENGARUH KEPERIBADIAN DIRI TERHADAP MINAT BERWIRUSAHA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM*. repository.iainpalopo.ac.id. http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/167/1/YUYUN_LESTARI.pdf



- Lopez-Martin, E., & Topa, G. (2019). Organizational culture and job demands and resources: Their impact on employees' wellbeing in a multivariate multilevel model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph16173006>
- Mahendra, Y. I., & Sutanto, D. H. (2021). Implementasi Metode Hear Them Out, Empathize, Apologize dan Taking Proper Action and Follow Up (Head) Sebagai Pelayanan Prima Bisnis Perhotelan. *Ascarya: Journal of Islamic Science, Culture, and Social Studies*, 1(1), 66–77. <https://doi.org/10.53754/iscs.v1i1.11>
- Mahir Asshidiq, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening. In *Energies* (Vol. 6, Issue 1). <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110><https://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001><https://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044><https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Prabowo, M. G. N. A., & Ranidiah, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wahana Surya Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 4(1). <https://doi.org/10.36085/jam-ekis.v4i1.1290>
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2014. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p05>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-17, edisi bahasa Indonesia). Jakarta: Salemba Empat.
- Susanti, T. T. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Gemilang Kabupaten Magelang*. http://eprints.uty.ac.id/5496/1/5160211147_TATI_SUSANTI.pdf
- Tayfur Ekmekci, O., Xhako, D., & Metin Camgoz, S. (2021). The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationships Among Workload, Work-Family Interference, and Affective Commitment: A Study on Nurses. *Journal of Nursing Research*, 29(2), E140. <https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000419>

