Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 28078-28086

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penjadwalan Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan Hotel Siddhartha Kubu Bali

N.L.P.E Maharani[1], I.B.K Suarmaja[2]

[1,2] Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

Corresponding Author: putri.eka@student.undiksha.ac.id[1] , komang.suarmaja@undiksha.ac.id[2]

Published: Mei, 2026

ABSTRACT

Work-life balance is a crucial issue in the hospitality industry due to the high work demands, shift work systems, and service pressures that potentially impact employee well-being. This study aims to analyze the influence of leadership style and work scheduling on the work-life balance of employees at the Siddhartha Kubu Hotel, Bali. The study employed a quantitative approach with a causal associative research design. The sample size was 125 employees, selected using a saturated sampling technique. Data analysis was performed using multiple linear regression with the help of IBM SPSS Statistics 26 for Windows. The results showed that leadership style and work scheduling had a positive and significant effect on employee work-life balance, both partially and simultaneously. Work scheduling was the most dominant variable with a beta coefficient of 0.490, while the ability of independent variables to explain work-life balance was demonstrated by the Adjusted R Square value of 46.3%. The findings indicate that a flexible work scheduling system and supportive leadership can help employees balance their work and personal lives, particularly in the hospitality sector with its strong Balinese cultural characteristics. The novelty of this study lies in the integration of leadership style and work scheduling in the study of work-life balance in the local culture-based hospitality industry. This research is expected to provide evaluation material for hotel management in developing more adaptive human resource management strategies that are oriented towards employee well-being.

Keywords: Work-Life Balance, Leadership Style, Work Scheduling, Hospitality Industry, Human Resources

ABSTRAK

Work life balance menjadi isu penting dalam industri hospitality karena tingginya tuntutan kerja, sistem kerja shift, dan tekanan pelayanan yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja terhadap work life balance karyawan Hotel Siddhartha Kubu Bali. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 125 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penjadwalan kerja menjadi variabel yang paling dominan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,490, sedangkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan work life balance ditunjukkan melalui nilai Adjusted R Square sebesar 46,3%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem penjadwalan kerja yang fleksibel dan kepemimpinan yang suportif mampu membantu karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, khususnya pada sektor hospitality dengan karakteristik budaya lokal Bali yang kuat. Nilai kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja dalam kajian work life balance pada industri hospitality berbasis budaya lokal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen hotel dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan, Penjadwalan Kerja, Industri Hospitality, Sumber Daya Manusia

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor strategis yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia, khususnya di Bali sebagai destinasi wisata internasional. Perkembangan industri hospitality yang semakin kompetitif menuntut perusahaan perhotelan tidak hanya berfokus pada kualitas pelayanan, tetapi juga pada kesejahteraan sumber daya manusia sebagai faktor utama keberhasilan organisasi. Dalam industri jasa, kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik dan psikologis karyawan karena pekerja berinteraksi langsung dengan pelanggan. Oleh sebab itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan atau work life balance agar produktivitas dan kualitas pelayanan tetap optimal. Work life balance menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia modern karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis (Brough et al., 2022). Keseimbangan tersebut berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan (Andana & Mayasari, 2025). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan stres kerja, burnout, serta menurunkan kualitas hidup pekerja (Darmawan & Dwirianto, 2023). Dalam industri perhotelan, work life balance menjadi tantangan karena sistem kerja shift, jam operasional 24 jam, dan tingginya tekanan pelayanan yang menyebabkan pekerja rentan mengalami kelelahan fisik maupun psikologis. (Hunger & Seibt, 2022) menjelaskan bahwa pekerja hotel dengan sistem shift memiliki risiko lebih tinggi mengalami gangguan kesehatan dan konflik kehidupan kerja akibat pola kerja yang tidak teratur.

Fenomena tersebut juga terjadi pada Hotel Siddhartha Kubu Bali. Berdasarkan studi awal melalui observasi dan wawancara pendahuluan, sebagian besar karyawan bekerja pada departemen operasional seperti housekeeping, kitchen, dan food and beverage dengan intensitas kerja tinggi dan sistem shift yang menyesuaikan tingkat okupansi hotel. Selain menghadapi tuntutan pekerjaan, sebagian besar karyawan juga memiliki tanggung jawab sosial dan keluarga. Dalam konteks budaya Bali, keterlibatan masyarakat dalam kegiatan adat dan keagamaan membutuhkan alokasi waktu yang cukup besar sehingga berpotensi menimbulkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi work life balance adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang suportif dan komunikatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta membantu karyawan mengurangi tekanan kerja (Sani & Adisa, 2024). Penelitian (Rahayu & others, 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap work life balance karena mampu meningkatkan dukungan psikologis dan fleksibilitas kerja. Selain itu, Ricardianto et al. (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat memperkuat hubungan kerja dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Selain gaya kepemimpinan, penjadwalan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi work life balance. Jadwal kerja yang tidak fleksibel dan perubahan shift yang tidak teratur dapat meningkatkan konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja hotel (Brough et al., 2022). Penelitian (Motaghi & others, 2023) menjelaskan bahwa fleksibilitas jadwal kerja dan dukungan kepemimpinan memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan work life balance karyawan. Dengan demikian, sistem penjadwalan kerja yang terstruktur dan fleksibel menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji work life balance pada berbagai sektor organisasi. Namun, sebagian besar penelitian lebih berfokus pada stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang mengintegrasikan gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja terhadap work life balance pada sektor hospitality masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian terdahulu belum banyak mempertimbangkan konteks budaya lokal Bali yang memiliki karakteristik sosial dan adat yang kuat. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap terkait pentingnya mengkaji work life balance dalam konteks industri perhotelan di Bali. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja terhadap work life balance pada karyawan Hotel Siddhartha Kubu Bali. Penelitian ini memiliki novelty berupa pengintegrasian variabel gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja dalam konteks sektor hospitality dengan karakteristik budaya lokal Bali. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan

pertimbangan bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pola kepemimpinan dan sistem penjadwalan kerja yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan serta pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja terhadap work life balance karyawan secara objektif melalui analisis statistik. Desain asosiatif digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam konteks penelitian pada industri hospitality. Penelitian dilaksanakan di Hotel Siddhartha Kubu Bali yang berlokasi di Kabupaten Karangasem, Bali. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik operasional hotel yang menerapkan sistem kerja shift dengan intensitas pelayanan tinggi sehingga relevan dengan kajian work life balance. Selain itu, hotel ini memiliki karyawan dengan latar belakang sosial budaya Bali yang masih aktif dalam kegiatan adat dan keagamaan sehingga berpotensi menghadapi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Siddhartha Kubu Bali yang berjumlah 125 orang dan berasal dari berbagai departemen operasional seperti housekeeping, kitchen, front office, dan food and beverage. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif terjangkau sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih representatif. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, jurnal ilmiah, dan literatur yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi awal, wawancara pendahuluan, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Penggunaan skala Likert dipilih karena mampu mengukur persepsi dan sikap responden terhadap variabel yang diteliti secara sistematis.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang mengacu pada penelitian terdahulu. Variabel gaya kepemimpinan diukur melalui indikator komunikasi, kemampuan pengambilan keputusan, pemberian motivasi, dan dukungan terhadap karyawan. Variabel penjadwalan kerja diukur melalui indikator sistem shift, fleksibilitas jadwal kerja, durasi kerja, dan frekuensi perubahan jadwal. Sementara itu, variabel work life balance diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi product moment dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26 for Windows untuk mengetahui kemampuan item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Teknik analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 26 for Windows. Analisis diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan data memenuhi syarat analisis regresi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja terhadap work life balance karyawan. Selain itu, dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan guna menguji valid atau tidaknya instrument penelitian yang digunakan. Instrument dikatakan valid apabila koefisien korelasi (r hitung) dengan skor total lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Untuk r tabel didapatkan dengan

signifikansi 5% yang terdapat distribusi r tabel. Berikut merupakan hasil dari uji validitas menggunakan bantuan *IBM SPSS 26 for windows*. Pengujian validitas pada variabel gaya kepemimpinan disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Output SPSS UJI Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,872	0,175	Valid
	X1.2	0,821	0,175	Valid
	X1.3	0,867	0,175	Valid
Penjadwalan Kerja (X2)	X2.1	0,788	0,175	Valid
	X2.2	0,798	0,175	Valid
	X2.3	0,807	0,175	Valid
	X2.4	0,732	0,175	Valid
	X2.5	0,769	0,175	Valid
Work Life Balance (Y)	Y1	0,876	0,175	Valid
	Y2	0,837	0,175	Valid
	Y3	0,814	0,175	Valid

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif,2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa r tabel dicari pada tabel distribusi dengan signifikansi 5% dan n = 125. Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel atau nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikansi < 0,05. Sehingga seluruh butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1),Penjadwalan Kerja (X2),dan *Work Life Balance* (Y) dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian instrumen penelitian ini dapat dijadikan alat ukur dalam objek penelitian dan pernyataan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari standar 0,70. Uji Realiabitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan pada setiap butir pernyataan pada variabel yang diteliti. Nilai *Cronbach Alpha* dikatakan memiliki nilai koefisien keandalan atau reliable apabila nilainya sebesar 0,70 atau lebih (Sugiyono, 2023). Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Output SPSS Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
X1 – Gaya Kepemimpinan	0,813	Reliabel
X2 – Penjadwalan Kerja	0,838	Reliabel
Y – *Work Life Balance*	0,795	Reliabel

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif,2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Pada variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,813 yang melebihi nilai 0,70 sehingga variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel. Pada variabel penjadwalan kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,838 yang melebihi nilai 0,70 sehingga variabel penjadwalan kerja dinyatakan reliabel. Selanjutnya pada variabel *work life balance* (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,795 yang juga melebihi nilai 0,60 sehingga variabel *work life balance* dinyatakan reliabel.

Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dinyatakan reliabel (handal) dan dapat digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dilakukan guna menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah sebaran data berdistribusi normal apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov*. Berikut menunjukkan hasil dari uji normalitas.

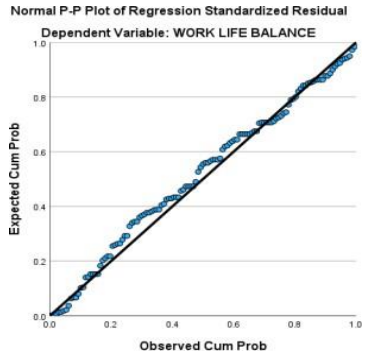
Tabel 3. Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardi zed Residual
N			125
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.36773733
Most Extreme Differences	Absolute		.074
		Positive	.035
		Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov			.074
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.087

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif,2026

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov maka diperoleh 0,074 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,087. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji normal P – P Plot of Regression Standarized Residual, jika data manyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik maka hal ini menunjukan bahwa garis data Berdistribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas. Lalu, uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas dalam penelitian ini adalah sampel Kolmogrov Smirnov dengan program SPSS.

Gambar 1



uji Kolmogorov Smirnov

Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa titik-titik data menyebar mengikuti arah garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Untuk memperkuat hasil tersebut, dilakukan pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov–Smirnov* dengan melihat nilai Asymp.Sig. Apabila nilai Asymp. Sig. > 0,05, maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinieritas dilakukan guna menguji dan mengetahui adanyakorelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas. Pada penelitian ini guna melihat model regresi ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka dikatakan tidak adanya gejala multikolinieritas. Begitu juga sebaliknya jika nilai tolerance ‹ 0,10 dan nilai VIF > 10,00 maka dikatakan terdapat gejala multikolinearitas. Berikut merupakan hasil dari uji multikolinieritas.

Tabel 4. Output SPSS Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	.924	1.082	Tidak terjadi multikolinieritas
Penjadwalan Kerja	.924	1.082	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif,2026

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada tiap variabel memiliki nilai lebih kecil dari 10,00. Dengar demikian dapat dikatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas pada model persamaan regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan terhadap pengamatan lainnya pada suatu model regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji Glesjser untuk mengecek adanya indikasi heterokedastisitas apabila variabel independen signifikan secara statistik (<0,05) mempengaruhi variabel dependen maka hal tersebut terdeteksi terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya, jika variabel independen segnifikan secara statistik (>0,05) mempengaruhi variabel dependeen maka hal tersebut terdeteksi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heterokedastisitas disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Output SPSS Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	.832	Tidak terjadi heterokedastisitas
Penjadwalan Kerja	.216	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif,2026

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan dan variabel penjadwalan kerja yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan pada tabel yang melebihi 0,05 dimana variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,832, variabel penjadwalan kerja 0,216. Analisis regresi linier berganda dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel indepenen apakah mempunyai hubungan yang mengarah ke positif atau negatif. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS 26*. Berikut merupakan tabel hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 6. Output SPSS Analisis regresi linier berganda

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.081	1.157		.070	.944
X1	.379	.071	.365	5.326	<,001
X2	.339	.047	.490	7.165	<,001

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif,2026

Berdasarkan pada tabel diatas, maka hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta α sebesar 0,081, nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan β1 sebesar 0,379, nilai koefisien Penjadwalan Kerja β2 sebesar 0,339 Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut:Y = 0,081 + 0,379X1 + 0,339X2 Dari hasil analisis regresi linier berganda yaitu, persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 0,081 berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan penjadwalan kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai *work life balance* (Y) sebesar 0,081. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,379 menunjukkan bahwa setiap

kenaikan 1 satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan *work life balance* sebesar 0,379, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel penjadwalan kerja sebesar 0,339 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan penjadwalan kerja akan meningkatkan *work life balance* sebesar 0,339, dengan asumsi variabel lain tetap. Maka di simpulkan,kedua variabel independen memiliki arah pengaruh yang positif terhadap *work life balance*. Uji F digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria uji F yaitu apabila F hitung > F tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan jika Fhitung < Ftabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Tabel 7. Output SPSS Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regressio n	207.233	2	103.616	54.496	<,001[b]
Residual	231.967	122	1.901		
Total	439.200	124			

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif,2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 54,496 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai thitungt_{hitung}thitung dengan ttabelt_{tabel}ttabel sebesar 1,97529 pada taraf signifikansi 5% (α=0,05\alpha = 0,05α=0,05). Variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi < 0,05 dan thitung>ttabelt_{hitung} > t_{tabel}thitung>ttabel.

Tabel 8. Output SPSS Uji t

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.081	1.157		.070	.944
X1	.379	.071	.365	5.326	<,001
X2	.339	.047	.490	7.165	<,001

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif,2026

Uji koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang ditunjukan dengan nilai R Square. Pada penelitian ini menggunakan nilai dari R Square karena R Square merupakan koefisien determinasi yang disesuaikan untuk regresi yang menggunakan 2 atau lebih variabel independen. Berikut merupakan hasil dari uji koefisien determinan.

Tabel 9. Output SPSS Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.687[a]	.472	.463	1.37890

Sumber: Lampiran Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif,2026

Berdasarkan tabel model summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,472. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel *work life balance* adalah sebesar 47,2%, sedangkan sisanya sebesar 52,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Penjadwalan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan Hotel Siddhartha Kubu Bali. Sistem jadwal kerja yang diterapkan hotel memberikan dampak langsung terhadap kondisi fisik, psikologis, dan kehidupan sosial karyawan. Karyawan yang bekerja pada sistem jadwal malam cenderung mengalami kelelahan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada shift pagi. Jadwal kerja malam menyebabkan waktu istirahat berkurang serta mengganggu aktivitas pribadi dan sosial karyawan. Namun demikian, hotel telah menerapkan pembagian jadwal kerja yang relatif terstruktur dengan durasi kerja yang konsisten sehingga membantu mengurangi tekanan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Hunger & Seibt, 2022) yang menjelaskan bahwa sistem kerja shift dapat memengaruhi kesehatan fisik dan keseimbangan hidup pekerja hotel. Penelitian (Brough et al., 2022) juga menunjukkan bahwa jadwal kerja yang tidak fleksibel dapat meningkatkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam praktiknya, fleksibilitas penjadwalan kerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan *work life balance*. Karyawan yang diberikan kesempatan bertukar jadwal atau memperoleh waktu istirahat yang cukup cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan Hotel Siddhartha Kubu Bali. Kedua variabel tersebut saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan. Gaya kepemimpinan yang suportif mampu membantu karyawan menghadapi tekanan akibat sistem kerja bergilir. Pemimpin yang memahami kondisi karyawan akan lebih mudah memberikan solusi terhadap permasalahan jadwal kerja dan pembagian beban kerja. Di sisi lain, penjadwalan kerja yang baik dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih manusiawi sehingga karyawan memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, kegiatan sosial, dan kebutuhan pribadi lainnya. Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan sistem jadwal kerja yang teratur menjadi faktor penting dalam meningkatkan *work life balance* karyawan di industri perhotelan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan penjadwalan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance karyawan Hotel Siddhartha Kubu Bali, dengan penjadwalan kerja sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang suportif serta sistem jadwal kerja yang fleksibel dan terstruktur mampu membantu karyawan sektor hospitality dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya dalam konteks budaya Bali yang memiliki keterikatan sosial dan adat yang kuat. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian faktor kepemimpinan dan penjadwalan kerja dalam kajian work life balance pada industri hospitality berbasis budaya lokal, sehingga memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, terutama terkait pentingnya kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi organisasi yang berkelanjutan. Namun, penelitian ini masih terbatas pada satu objek penelitian dan dua variabel independen, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian serta menambahkan variabel lain agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai work life balance pada sektor hospitality.

REFERENCES

Allen, T. D., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1), 1–18.

Andana, P., & Mayasari, D. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kesejahteraan Psikologis dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *8*(2), 112–124.

Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2022). Work-Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. *Journal of Organizational Effectiveness*, *9*(3), 252–271.

Darmawan, A., & Dwirianto, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 45–57.
Flippo, E. B. (2016). *Personnel Management*. McGraw-Hill.
Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510–531.
Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
Hunger, J., & Seibt, R. (2022). Psychosocial Work Stress and Health Risks among Shift Workers in Hotel Industries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(4), 1–15.
Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management and Organization*, *14*(3), 323–327.
Knauth, P. (2007). Extended Work Periods. *Industrial Health*, *45*(1), 125–136.
Motaghi, S., & others. (2023). Leadership Support and Work Scheduling Impacts on Employee Work-Life Balance. *International Journal of Human Resource Studies*, *13*(2), 89–104.
Narayana, G., & Atidira, A. (2025). Turnover Intention Generasi Z Sektor Pariwisata Ditinjau dari Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Pariwisata*, *7*(1), 55–68.
Rahayu, N., & others. (2023). Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Work Life Balance Pekerja Wanita. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(2), 144–156.
Ricardianto, P., & others. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *16*(1), 33–42.
Sani, A., & Adisa, T. (2024). Work-Life Balance: Does Leadership Matter? *Employee Relations Journal*, *46*(1), 77–91.
Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R\&D* (Terbaru). Alfabeta.
Wellyanto, & Hakim, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *9*(2), 98–107.