

PENGARUH JAM KERJA, BEBAN KERJA, DAN SOCIAL SUPPORT TERHADAP WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN HOTEL GRAND ELITE PEKANBARU

Jamila Wati, Rahayu Setianingsih, Misral
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: jamilawati415@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jam kerja, beban kerja, dan social support terhadap work-life balance karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru yang berjumlah 115 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work-life balance karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work-life balance karyawan, sedangkan social support berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru.

Kata Kunci: *Jam Kerja, Beban Kerja, Social Support, Work-Life Balance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri perhotelan di Indonesia yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan agar mampu mempertahankan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Meskipun perkembangan teknologi telah mendukung berbagai aspek operasional hotel, sumber daya manusia tetap menjadi faktor utama dalam menciptakan pelayanan yang berkualitas karena karyawan merupakan pihak yang berinteraksi secara langsung dengan tamu (Putri & Ramadhan, 2021). Sejalan dengan hal tersebut, sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan perusahaan melalui sikap, keterampilan, dan *profesionalisme* yang dimiliki karyawan. Kualitas pelayanan yang diberikan karyawan akan berdampak langsung terhadap reputasi dan daya saing hotel (Wijaya & Utama, 2024).

Dalam industri perhotelan, operasional yang berlangsung selama 24 jam mengharuskan karyawan bekerja dengan sistem *shift*, menghadapi tuntutan pelayanan yang tinggi, serta menyesuaikan diri dengan tingkat hunian hotel yang berubah-ubah. Kondisi tersebut sering kali mengurangi waktu istirahat, waktu bersama keluarga, dan aktivitas pribadi sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan. Kurnia dan Khairunnisa (2024) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan faktor penting dalam menjaga kesejahteraan, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan. Apabila keseimbangan

tersebut tidak tercapai, maka kondisi tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja sekaligus kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Persaingan hotel berbintang di Kota Pekanbaru yang semakin ketat turut mendorong setiap hotel untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Berdasarkan data *TripAdvisor* tahun 2026, Hotel Grand Elite Pekanbaru berada pada peringkat kedelapan dari sepuluh hotel berbintang empat di Kota Pekanbaru dengan nilai penilaian sebesar 3,9. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Hotel Grand Elite Pekanbaru masih perlu meningkatkan daya saingnya agar mampu bersaing dengan hotel berbintang lainnya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan pra-survei terhadap 20 karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru, diketahui bahwa kondisi *work-life balance* karyawan masih belum optimal. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebanyak 68% responden memberikan jawaban tidak setuju terhadap indikator *work-life balance*, sedangkan hanya 32% responden yang memberikan jawaban setuju. Karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan pribadi, memiliki keterbatasan waktu bersama keluarga, serta menilai kebijakan perusahaan belum sepenuhnya mendukung terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa *work-life balance* masih menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Penelitian ini mengidentifikasi tiga faktor yang diduga memengaruhi *work-life balance*, yaitu jam kerja, beban kerja, dan *social support*. Jam kerja yang panjang serta penerapan sistem *shift* menyebabkan berkurangnya waktu istirahat dan waktu bersama keluarga. Pramesti dan Suyuhtie (2025) menyatakan bahwa jam kerja yang panjang dapat menyulitkan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Isni *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa sistem kerja shift dan durasi kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kemampuan karyawan dalam mengelola peran pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Sebaliknya, Ananda dan Kurniawan (2021), Rahmawati dan Nugroho (2023), serta Fitriani (2020) menemukan bahwa jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian mengenai pengaruh jam kerja terhadap *work-life balance*.

Selain jam kerja, beban kerja juga diduga memengaruhi *work-life balance* karyawan. Tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas serta menjaga kualitas pelayanan dapat meningkatkan kelelahan fisik maupun mental. Wibowo dan Kusdiyanto (2024), Nugroho *et al.*, (2025), serta Melianti *et al.*, (2025) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*. Namun demikian, hasil penelitian Putri dan Ramadhan (2021), Pradana dan Wibowo (2022), serta Fitriani (2020) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.

Faktor lain yang diduga memengaruhi *work-life balance* adalah *social support*. Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga dapat membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan sehingga lebih mudah menjaga keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi (Buonomo *et al.*, 2024). Penelitian Nurhabiba (2020), Nurjannah dan Nababan (2025), serta Amarullah dan Eva (2022) membuktikan bahwa *social support* berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Sebaliknya, Pradana dan Wibowo (2022), Putri dan Ramadhan (2021), serta Sukmawati dan Hermana (2024) menyatakan bahwa *social support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *social support* dan *work-life balance* masih memerlukan pembuktian empiris lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Hotel Grand Elite Pekanbaru serta adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jam kerja, beban kerja, dan *social support* terhadap *work-life balance* karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen hotel dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan karyawan dan kualitas pelayanan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Work-life balance

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis tanpa saling mengganggu. Timbuleng *et al.*, (2023) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keseimbangan waktu, emosi, dan sikap terhadap tuntutan pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, kehidupan sosial, kesehatan, rekreasi, dan pengembangan diri. Kondisi tersebut dapat tercapai apabila kebutuhan individu dalam kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi sama-sama memperoleh perhatian dan penghargaan.

Sejalan dengan itu, Pramesti dan Suyuhtie (2025) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi dan kesejahaterannya. Sementara itu, Prakoso (2023) menjelaskan bahwa *work-life balance* mencerminkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kebutuhan profesional dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan dengan kesejahteraan, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan (Wahdiniawati *et al.*, 2024).

Jam Kerja

Jam kerja merupakan lamanya waktu yang digunakan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Marbun *et al.*, (2020) mendefinisikan jam kerja sebagai durasi waktu yang digunakan untuk bekerja, baik pada siang maupun malam hari, yang harus direncanakan secara efektif agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Neksen *et al.*, (2021) menyatakan bahwa perencanaan jam kerja yang baik menjadi pedoman penting dalam mengoptimalkan pelaksanaan pekerjaan sehingga waktu dan sumber daya dapat dimanfaatkan secara lebih efisien. Menurut R., Misra, dan Okmaida (2021), jam kerja merupakan jangka waktu tertentu yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan, baik pada siang maupun malam hari, sehingga pengelolaan waktu yang tepat akan membantu meningkatkan efektivitas dan

efisiensi kerja. Sementara itu, Busro (2018, dalam Neksen *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa jam kerja juga menjadi dasar dalam penentuan kompensasi yang diterima karyawan, namun pelaksanaannya tetap harus memperhatikan ketentuan mengenai batas maksimal jam kerja, waktu istirahat, dan kompensasi lembur.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Budiasa (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu proses yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, serta persepsi yang dimiliki karyawan. Sejalan dengan itu, Timbuleng *et al.*, (2023) menyatakan bahwa beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang berisi serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Apabila tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun mental karyawan, waktu yang tersedia, serta kompetensi yang dimiliki, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang berpotensi mengganggu kesejahteraan karyawan (Zulmaidarleni *et al.*, 2019). Oleh karena itu, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Budiasa (2021) mengelompokkan beban kerja ke dalam tiga tingkat, yaitu beban kerja di atas normal, beban kerja normal, dan beban kerja di bawah normal. Beban kerja di atas normal terjadi ketika volume pekerjaan melebihi kemampuan atau waktu kerja yang tersedia, sedangkan beban kerja normal menunjukkan kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Sementara itu, beban kerja di bawah normal terjadi ketika volume pekerjaan lebih rendah dibandingkan kemampuan maupun waktu kerja yang tersedia.

Social Support

Social support atau dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima individu dari lingkungan sosialnya sehingga membuat individu merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung dalam menghadapi berbagai tuntutan kehidupan. Mansur *et al.*, (2020) mendefinisikan *social support* sebagai bantuan atau dukungan yang diterima karyawan dari orang lain di lingkungan sosial yang membuat mereka merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Sejalan dengan itu, Nurjannah dan Nababan (2025) menjelaskan bahwa *social support* mengacu pada bantuan emosional, informasional, maupun material yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, teman, atau keluarga. Dukungan tersebut dapat berupa perhatian dan empati, pemberian saran maupun informasi, serta bantuan nyata yang membantu individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Khoerunisa *et al.*, (2025) menyatakan bahwa *social support* dapat berbentuk dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan sosial yang berperan dalam memperkuat kondisi psikologis individu. Selanjutnya, Sarafino dan Smith (2014) menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan kenyamanan, perhatian, penghargaan, dan bantuan yang diterima seseorang dari individu maupun kelompok lain. Dalam konteks organisasi, dukungan sosial juga diwujudkan melalui berbagai bentuk perhatian perusahaan, seperti sistem kompensasi, kesempatan pengembangan karier, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan kebijakan organisasi (Tumuruddin *et al.*, 2023). Oleh karena itu, keberadaan *social support* menjadi salah

satu faktor penting yang dapat membantu karyawan mengurangi tekanan kerja sekaligus menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Jam Kerja terhadap *Work-Life Balance*

Jam kerja merupakan sejumlah waktu yang harus dipenuhi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam periode tertentu, yang mencakup durasi kerja harian, lembur, serta pengaturan waktu kerja seperti sistem *shift* (Robbins & Judge, 2020). Moorhead dan Griffin (2022) menyatakan bahwa jam kerja merupakan pengalokasian waktu kerja yang ditetapkan organisasi dan harus dipatuhi oleh karyawan sebagai bagian dari tuntutan pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga Jam kerja diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Work-Life Balance*

Beban kerja merupakan jumlah tuntutan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi, baik dari sisi kuantitas maupun kompleksitas pekerjaan, dapat menimbulkan tekanan kerja serta kelelahan fisik dan mental (Robbins & Judge, 2020). Menurut *Job Demands–Resources Theory*, tuntutan pekerjaan yang berlebihan (*job demands*) dapat menguras sumber daya individu sehingga mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Bakker & Demerouti, 2017). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Diduga Beban kerja diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan.

Pengaruh *Social Support* terhadap *Work-Life Balance*

Social support merupakan bantuan yang diterima karyawan dari lingkungan kerja maupun keluarga dalam bentuk dukungan emosional, informasional, maupun bantuan nyata yang membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan. Kossek *et al.*, (2021) menyatakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berperan penting dalam membantu karyawan mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Diduga *Social support* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh jam kerja, beban kerja, dan *social support* terhadap *work-life balance* karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. Pendekatan kuantitatif digunakan karena mampu menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di Hotel Grand Elite Pekanbaru yang berlokasi di Komplek Riau *Business Center*, Jalan Riau,

Payung Sekaki, Pekanbaru, Riau. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Januari 2026 hingga selesai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru yang berjumlah 115 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 115 responden (Sugiyono, 2020).

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, serta literatur yang relevan dengan penelitian (Hasan & Iqbal, 2002; Indriantoro & Supomo, 2013). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju (Sugiyono, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS dengan beberapa tahapan, yaitu analisis statistik deskriptif, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi work-life balance (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 115 karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru sebagai responden. Seluruh kuesioner yang disebarkan berhasil dikembalikan dan seluruhnya dinyatakan layak untuk diolah, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	96	83,5
	Perempuan	19	16,5
Usia	20–30 tahun	51	44,3
	31–40 tahun	38	33
	41–50 tahun	25	21,7
	>51 tahun	1	0,9
Pendidikan	SMA/SLTA	73	63,5
	Diploma III	5	4,3
	Strata 1	37	32,2
	Strata 2	0	0
Lama Bekerja	1–5 tahun	62	53,9
	6–10 tahun	40	34,8
	11–15 tahun	12	10,4
	>16 tahun	1	0,9
Divisi/Departemen	Front Office	15	13
	FB Service	12	10,4

House Keeping	23	20
FBP (Product) Kitchen	15	13
Security	17	14,8
Engineering	14	12,2
Accounting	12	10,4
Marketing	7	6,1

Sumber: Data diolah penulis 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh kuesioner yang disebarakan kepada 115 responden berhasil dikembalikan dan seluruhnya dapat digunakan dalam proses analisis. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki (83,5%), berusia 20-30 tahun (44,3%), memiliki tingkat pendidikan SMA/SLTA sederajat (63,5%), serta telah bekerja selama 1-5 tahun (53,9%). Berdasarkan divisi kerja, responden paling banyak berasal dari bagian *House Keeping* (20,0%), diikuti oleh *Security* (14,8%), sedangkan jumlah responden paling sedikit berasal dari divisi *Marketing* (6,1%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan operasional yang berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja relatif memadai sehingga dinilai mampu memberikan informasi yang relevan mengenai kondisi *work-life balance* di Hotel Grand Elite Pekanbaru.

Analisa Tanggapan Responden

Tabel 2 Hasil Analisis Tanggapan Responden

Variabel	Mean	Kategori
<i>Work-Life Balance</i>	3,7	Baik
Jam Kerja	2,4	Rendah
Beban Kerja	3,4	Baik
<i>Social Support</i>	3,3	Cukup

Sumber: Data diolah penulis 2026

Berdasarkan Tabel 2, variabel *work-life balance* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,74, yang menunjukkan bahwa responden menilai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berada pada kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan telah mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Variabel jam kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,37 dengan kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai pengaturan jam kerja, waktu istirahat, maupun pelaksanaan lembur belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa jam kerja masih menjadi salah satu aspek yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Selanjutnya, variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43 yang termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, terutama dalam pencapaian target kerja, penyelesaian tugas operasional, dan pemenuhan standar pelayanan. Beban kerja tersebut menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan karena berpotensi memengaruhi *work-life balance* apabila tidak dikelola secara efektif.

Sementara itu, variabel *social support* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,29 yang berada pada kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan dari atasan,

rekan kerja, maupun organisasi telah dirasakan oleh karyawan, namun masih terdapat ruang untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja, komunikasi, dan budaya saling mendukung agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 3 Hasil Statistik Deskriptif
Statistik Deskriptif**

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jam Kerja (X ₁)	115	10	40	21,30	5.934
Beban Kerja (X ₂)	115	19	48	34,30	6.482
Social Support (X ₃)	115	13	49	32,90	7.844
Work-Life Balance (Y)	115	16	45	33,62	6.486
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel dianalisis menggunakan 115 data responden. Variabel jam kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 21,30 dengan standar deviasi 5,934, sedangkan beban kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 34,30 dengan standar deviasi 6,482. Variabel *social support* memiliki rata-rata sebesar 32,90 dengan standar deviasi 7,844, yang menunjukkan tingkat variasi jawaban responden paling tinggi dibandingkan variabel lainnya. Adapun variabel *work-life balance* memperoleh nilai rata-rata sebesar 33,62 dengan standar deviasi 6,486.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi *Pearson* dengan membandingkan nilai *r* hitung terhadap *r* tabel pada taraf signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel (0,1832) (Ghozali, 2018).

Tabel 4 Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang <i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Jam Kerja (X ₁)	9	0,657–0,774	0,1832	Valid
Beban Kerja (X ₂)	10	0,635–0,777	0,1832	Valid
Social Support (X ₃)	10	0,730–0,797	0,1832	Valid
Work-Life Balance (Y)	9	0,696–0,782	0,1832	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pernyataan pada variabel jam kerja, beban kerja, *social support*, dan *work-life balance* memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada nilai *r* tabel (0,1832). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur objek yang sama pada kondisi yang

relatif serupa. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2021), suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel

Tabel 5 Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Jam Kerja (X1)	0,880	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,878	0,60	Reliabel
Social Support (X3)	0,918	0,60	Reliabel
Work-Life Balance (Y)	0,895	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa hasil koefisien reliabilitas variabel jam kerja (X1), beban kerja (X2), *social support* (X3) dan *work-life balance* (Y) menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,06, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24240883
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.050
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel 6 uji normalitas data, dapat dilihat bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari uji *kolmogorov smirnov* sebesar 0,88 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji normalitas data.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolenearitas

Coefficients ^a				Keterangan
Coefficients ^a				
Model	Collinearity Statistics			
	Tolerance	VIF		
1	(Constant)			Tidak Terjadi Multikolinieritas
	Jam Kerja (X1)	.927	1.078	
	Beban Kerja (X2)	.927	1.079	
	Social Support (X3)	.899	1.120	
a. Dependent Variable : Work-Life Balance (Y)				

a. Dependent Variable : Work-Life Balance (Y)

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel *independent* dalam penelitian ini memiliki nilai VIF <10 dan *tolerance* >0,10, sehingga diperbolehkan hasil bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas sehingga memenuhi syarat untuk analisis regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

	Model	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	.206	
	Jam Kerja (X1)	.808	Tidak Terjadi Gejala
	Beban Kerja (X2)	.134	Heteroskedastisitas
	Social Support (X3)	.772	

a. Dependent Variable : Abs_Res

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel 8 uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Jam Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan *Social Support* (X3) terhadap *Work-Life Balance* (Y) pada karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	
1	(Constant)	45.706	3.278	
	Jam Kerja (X1)	-.465	.070	-.425
	Beban Kerja (X2)	-.464	.065	-.463
	Social Support (X3)	.417	.054	.504

a. Dependent Variable : *Work-Life Balance* (Y)

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 45,706 - 0,465X_1 - 0,464X_2 + 0,417X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 45,706 menunjukkan bahwa apabila variabel Jam Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan *Social Support* (X3) dianggap bernilai nol, maka nilai *Work-Life Balance* (Y) diperkirakan sebesar 45,706
2. Koefisien regresi Jam Kerja (X1) sebesar -0,465 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada jam kerja, dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*), akan menyebabkan *Work-Life Balance* menurun sebesar 0,465 satuan. Koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi jam kerja yang dijalani karyawan, maka semakin rendah tingkat *Work-Life Balance* yang dimiliki.
3. Koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar -0,464 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada beban kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, akan menyebabkan *Work-Life Balance* menurun sebesar 0,464 satuan. Koefisien

negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat *Work-Life Balance* yang dirasakan.

4. Koefisien regresi *Social Support* (X3) sebesar 0,417 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada *Social Support*, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan *Work-Life Balance* sebesar 0,417 satuan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan, maka semakin baik tingkat *Work-Life Balance* yang dimiliki.

Hasil Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat nilai signifikansi (*Sig.*). Apabila nilai (t hitung) > t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis penelitian diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 10 Hasil Uji Statistik T (Parsial)
Coefficients^a

		Coefficients^a		T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	45,706	3.278		0,000
	Jam Kerja (X1)	-.465	.070	-.425	0,000
	Beban Kerja (X2)	-.464	.065	-.463	0,000
	<i>Social Support</i> (X3)	.417	.054	.504	0,000

a. *Dependent Variable : Work-Life Balance (Y)*

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 10, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Jam Kerja (X1) terhadap *Work-Life Balance* (Y)
Variabel Jam Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar -6,600, sedangkan t tabel sebesar 1,981. Karena nilai |t hitung| > t tabel yaitu 6,600 > 1,981, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Jam Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. Koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,465 menunjukkan bahwa semakin tinggi jam kerja yang dijalani karyawan, maka semakin rendah tingkat *Work-Life Balance* yang dimiliki. Sebaliknya, apabila jam kerja semakin sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka *Work-Life Balance* karyawan cenderung meningkat.
2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap *Work-Life Balance* (Y)
Variabel Beban Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar -7,185, sedangkan t tabel sebesar 1,981. Karena nilai |t hitung| > t tabel yaitu 7,185 > 1,981, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. Koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,464 menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat *Work-Life Balance* yang dirasakan. Sebaliknya, apabila beban kerja dapat dikelola dengan baik, maka *Work-Life Balance* karyawan akan semakin meningkat.

3. Pengaruh *Social Support* (X3) terhadap *Work-Life Balance* (Y)

Variabel *Social Support* (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 7,701, sedangkan t tabel sebesar 1,981. Karena nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $7,701 > 1,981$, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Social Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,417 menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima karyawan, baik dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *Work-Life Balance* yang dimiliki.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin kecil nilai koefisien determinasi, maka semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilainya mendekati satu, maka variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	<i>R.Square</i>	<i>Adjusted R.Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.756 ^a	.572	.561	4,299

a. *Predictors: (Constant), Social Support (X3), Jam Kerja (X1), Beban Kerja (X2)*

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,756. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan secara simultan antara variabel independen, yaitu jam kerja (X1), beban kerja (X2), dan *social support* (X3) dengan variabel dependen, yaitu *work-life balance* (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,756 menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga variabel independen dengan *work-life balance* berada pada kategori kuat.

Selain itu, hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,561 berarti bahwa variabel *work-life balance* dapat dijelaskan oleh variabel jam kerja, beban kerja, dan *social support* sebesar 56,1%. Sementara itu, 43,9% sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Jam Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi durasi atau tidaksesuaian jam kerja yang dijalani karyawan, maka semakin rendah tingkat *work-life balance* yang mereka rasakan.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance*

karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin berat beban yang ditanggung karyawan, maka semakin rendah tingkat *work-life balance* yang mereka rasakan.

3. *Social Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi social support yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang mereka rasakan.

Saran

1. Bagi Hotel Grand Elite Pekanbaru

- a. Pihak hotel disarankan untuk mengelola jam kerja secara lebih efektif dengan menyusun jadwal kerja yang sesuai ketentuan, mengurangi lembur yang tidak diperlukan, serta memberikan waktu istirahat yang memadai agar *work-life balance* karyawan dapat terjaga.
- b. Pihak hotel perlu melakukan pembagian beban kerja secara proporsional sesuai kemampuan dan tanggung jawab masing-masing karyawan sehingga dapat mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan produktivitas.
- c. Pihak hotel diharapkan terus meningkatkan *social support* melalui komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, kerja sama tim, serta terciptanya lingkungan kerja yang saling mendukung sehingga *work-life balance* karyawan dapat semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *work-life balance*, seperti stres kerja, kepuasan kerja, fleksibilitas kerja, lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, maupun komitmen organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada sektor atau perusahaan yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas dan dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, M. A., & Eva, N. (2022). Pengaruh social support dan psychological well-being terhadap work life balance pada guru tingkat SLTA. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Universitas Negeri Malang*, 1–10.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job demands–resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, I. (2002). *Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Hidayat, A., & Prasetyo, E. (2022). Jam kerja, sistem shift, dan dampaknya terhadap work life balance karyawan hotel. *Jurnal Pariwisata dan Perhotelan*, 6(1), 41–52.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen*. BPFE.
- Kolondam, A. E., Tiwa, T. M., & Naharia, M. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap work-life balance pada karyawan lapangan di perusahaan keuangan di Sulawesi Utara.

- PSIKOPEDIA*, 6(3), 299–306.
- Mahawati, E., Yunianto, A. E., Ferusgel, A., Purba, S., Marti, M., Aspin, A., Yanti, B. P., & Susilawaty, A. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Tulis.
- Nurhabiba, S. (2020). Pengaruh dukungan sosial terhadap work life balance karyawan. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 11(2), 85–96.
- Pradana, A. P., & Wibowo, I. (2022). Dukungan sosial dan pengaruhnya terhadap work life balance karyawan sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(1), 67–78.
- Prakoso, A. S. (2023). Strategi peningkatan keseimbangan kehidupan kerja untuk kesejahteraan karyawan UMKM CV Jati Furniture Kemirahan Malang. *MRI: Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(2), 86–102.
- Putri, D. A., & Ramadhan, F. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi work-life balance karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 33–45.
- Rahmawati, I., & Nugroho, S. (2023). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi work life balance karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 98–109.
- Ramdani, D. Y., & Rasto, R. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*, 20(1), 1–10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Ed. 16). Salemba Empat.
- Sarafino, E. P. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umar, H. (2011). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Yuslinda, Y., Putri, R. A., & Saputra, M. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap work life balance karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 45–56.