

Dampak *Work life balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Olivia Arina Monivca¹, Stella Alvianna^{2*}, Syarif Hidayatullah³,
Danang Setioko⁴

^{1,2,4}Program Diploma Kepariwisata Universitas Merdeka Malang
Jl. Bandung No 1; Malang; 65113; Indonesia

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Raya Dieng No 62-64; Malang 65146; Indonesia

*stellaalvianna03@gmail.com

Abstract

Hotel Santika is one of the 4-star hotels in Malang City, and is a favorite hotel in Malang City. Employee performance can be influenced by work life balance and work environment. The data collection technique used a questionnaire given to all employees of the food and beverage department. The analysis technique used in this study was multiple linear regression testing and hypothesis testing. The results of this study are that there is influence between work life balance on employee performance, but the work environment does not have a significant effect on employee performance. This means that employees who work in the food and beverage department of Hotel Santika Premiere Malang have a balance between work life and personal life.

Keywords: *work life balance, work environment, employee performance, food and beverage*

PENDAHULUAN

Hotel adalah suatu bentuk akomodasi atau bangunan yang didirikan dengan tujuan komersil, dimana setiap orang yang datang adakan mendapatkan pelayanan khusus mulai dari penginapan sampai dengan layanan makan dan minum, tidak hanya itu saja dihotel juga terdapat layanan spa dan layanan lain yang disediakan (Alvianna *et al.*, 2022). Hotel merupakan sebuah tempat yang menyediakan akomodasi dan fasilitas berupa makanan atau minuman dan kamar untuk disewakan pada orang-orang yang ingin tinggal untuk sementara waktu, yang didalamnya juga disediakan resto atau café, yang dapat digunakan sebagai tempat menggelar sebuah acara dan lain sebagainya (Santosa, 2012).

Industri perhotelan merupakan salah satu industri besar yang berada di sektor pariwisata selain restaurant, destinasi wisata, biro perjalanan wisata, serta beberapa industri lainnya. Dalam sektor pariwisata hotel merupakan industri yang beroperasi selama 24 jam 7 hari di setiap waktu, tidak ada hari libur terkecuali terjadi bencana alam atau kebangkrutan hotel yang mengharuskannya untuk tutup. Dengan melihat jam operasional hotel, maka bisnis ini juga membutuhkan banyak pekerja yang sesuai dengan

department yang ada di hotel, sistem kerja di hotel juga menggunakan *shift*, yang artinya adalah suatu pergantian jam kerja dari jam pada umumnya terjadi satu kali 24 jam. Penelitian tentang *shift* menunjukkan bahwa meskipun pengaturan kerja yang fleksibel ini menawarkan lebih banyak kendali kepada karyawan, pengaturan tersebut juga disertai dengan tantangan seperti "selalu siap sedia", yang dapat mengurangi keterpisahan psikologis dari pekerjaan, yang memengaruhi kesehatan dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Bartoll & Ramos, 2021).

Jam kerja yang cukup padat, membuat pekerja di hotel harus pintar membagi waktu antara kehidupan pribadi seperti beribadah, Keluarga, pergaulan, dapat menyesuaikan diri untuk tetap sehat, dan pekerjaan di hotel. Fenomena penyeimbangan ini dinamakan sebagai *work life balance*, yaitu kemampuan pada seseorang dalam menyeimbangkan antara tanggungjawab dalam pekerjaan dan hal diluar pekerjaan/kehidupan pribadi (Sirgy & Lee, 2018). Fenomena ini tidak hanya di hotel saja, tetapi juga berlaku kepada setiap orang, terutama yang bergerak dibidang Jasa, dimana saat ini hampir semua karyawan harus menghadapi jam kerja yang panjang, disertai beban dan tugas kerja yang berat dan terkadang para karyawan juga dihadapkan dengan jam kerja yang lebih atau dikenal dengan lembur.

Istilah lain selain lembur yang dikenal di dalam industri perhotelan adalah *jumping*, *jumping* adalah jam kerja karyawan dengan *shift* sore yang mengharuskannya pulang dari pekerjaan pada larut malam, lalu keesokan harinya mendapatkan *shift* pagi. Fleksibilitas kerja *shift*, mengacu pada kemampuan karyawan dan pemberi kerja untuk menegosiasikan dan mengendalikan jam kerja, yang memungkinkan adaptasi yang lebih besar terhadap kebutuhan pribadi dan organisasi. Namun, hal itu juga dapat menimbulkan tantangan terkait dengan menjaga produktivitas dan memastikan bahwa baik karyawan maupun organisasi mendapat manfaat dari pengaturan tersebut (Rastogi *et al.*, 2018). Jadwal pekerjaan yang seperti ini tentu memberatkan bagi karyawan, karena jam istirahat yang semakin sedikit apabila manajemen waktu tidak diatur dengan baik, dampak yang terjadi bagi kehidupan pribadi karyawan adalah karyawan menjadi kurang istirahat hingga akhirnya jatuh sakit. Hal lain yang terjadi adalah ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan dan menyebabkan menurunnya kinerja dan performa dalam pekerjaan.

Selain *work life balance*, ada juga lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor penunjang kinerja karyawan, karena sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan (Al-Zoubi *et al.*, 2022; Urbanaviciute & Lazauskaite-Zabielske, 2023). Apabila lingkungan kerja yang tidak baik, maka bisa menjadi beban tambahan bagi karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang bagus. Maka berdasarkan fenomena tersebut, penulis merumuskan permasalahan penelitian, sebagai berikut; 1) Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan F&B department di Hotel Santika Premiere Malang? 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan F&B department hotel Santika Premiere Malang?

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan ukuran tentang sejauh mana seorang karyawan bisa mencapai standar dan tujuan yang ditetapkan perusahaan, hal ini meliputi kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Purba *et al.*, 2019). Pendapat lainnya mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh individu berdasarkan tingkah laku dalam bekerja dan menjalankan aktivitas selama bekerja. (Susanto, 2019).

Work life balance

Work life balance adalah suatu fenomena essensial yang terjadi pada setiap orang dan menjadi suatu hal yang berpengaruh dalam kehidupan kerja dan pribadi setiap karyawan, sebab jika tidak terjadi *work life balance* yang baik maka akan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, dan juga rendahnya kebahagiaan (Bhende *et al.*, 2020). Menurut (Dinh, 2020) konsep *work life balance* secara luas dan melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan baik ambisi dan karir dan kehidupan pribadi termasuk kebahagiaan, waktu luang, Keluarga termasuk pengembangan spiritual. merupakan suatu hal yang berpengaruh dalam kehidupan kerja dan pribadi dari setiap karyawan. *Work life balance* yang lebih dikenal dengan penyeimbangan antara pekerjaan dan hal yang ada diluar pekerjaan, merupakan hal yang harus diatur dengan baik oleh setiap individu (Nurhabiba, 2020). Hasil penelitian membuktikan bahwa *work life balance* memberikan dampak besar bagi peningkatan kinerja karyawan (Kim, 2014; Mwangi *et al.*, 2016; Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dan ajukan sebagai berikut:

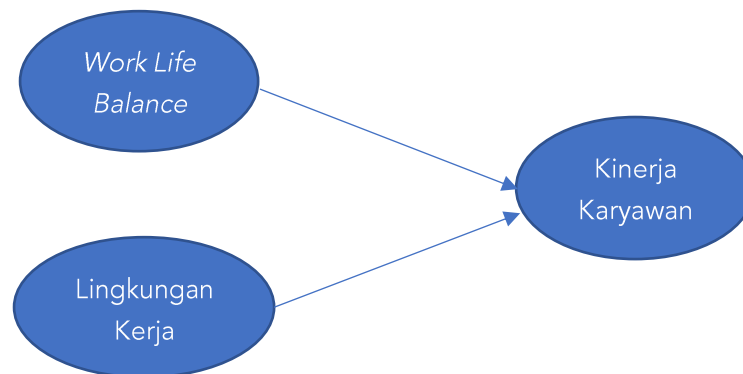
H1. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan F&B hotel Santika Premiere Malang

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab (Tyas & Nurhasanah, 2019). Pendapat lain disampaikan oleh (Ronald & Hotlin, 2019) yang mengatakan bahwa keseluruhan peralatan yang digunakan dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya, dimana seseorang itu bekerja. Tidak hanya itu saja metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, juga berpengaruh dalam lingkungan kerja terhadap seluruh karyawan (Thaha *et al.*, 2016). Lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor penunjang kinerja karyawan, karena sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan (Al-Zoubi *et al.*, 2022; Urbanaviciute & Lazauskaite-Zabielske, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dan ajukan sebagai berikut:

H2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan F&B hotel Santika Premiere Malang

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber : Berbagai artikel, diolah (2024)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada kajian tentang manajemen pariwisata khususnya yang berkaitan dengan *work life balance*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan *explanatory research*, dimana *explanatory research* merupakan jenis penelitian yang menjelaskan kedudukan dari masing- masing variabel yang diteliti serta pengaruhnya antara variabel satu dengan lainnya (Hidayatullah *et al.*, 2023), dengan Lokasi penelitian yang dilakukan di hotel Santika Premiere Kota Malang, Jawa Timur.

Populasi dalam penelitian ini semua karyawan yang berada di department Food and Beverage di Hotel Santika Kota Malang yang berjumlah 32 orang, adapun sampel pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasi yang relative kecil, maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan populasi penelitian yaitu sejumlah 32 orang, dengan teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh.

Variabel penelitian terdiri dari *work life balance*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *work-life balance* adalah konsep luas dan melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (Ambisi dan Karir) dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual). Bagaimana tiap individu dapat membagi waktu antara pekerjaan dengan Kehidupan pribadi. Dimensi *work life balance* terdiri dari Keseimbangan waktu (*time balance*), Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) dan Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction balance*) (Greenhaus *et al.*, 2003; Rumangkit & Zuriana, 2019). Lingkungan Kerja merupakan Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Seperti alat atau sesuatu yang dikerjakan, lalu menjalin hubungan kerja antara karyawan satu dengan yang lainnya. Dimensi lingkungan kerja yang digunakan adalah Penerangan/ Pencahayaan, Sirkulasi Udara, Kebisingan, Keamanan (Kegel, 2017; Mohezar *et al.*, 2021). Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu tersebut, dapat diketahui berdasarkan tingkah laku dalam bekerja dan menjalankan aktivitas

selama bekerja. Kinerja karyawan diukur dengan Produktivitas Kerja, Kualitas kerja, Kehadiran kerja, Kerjasama tim, Disiplin Kerja dan inovasi (Robbins *et al.*, 2016).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS.26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan SPSS yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan SPSS

| Variabel | Keterangan | Koefisien Regresi | T Hitung | Sig | Keterangan |
|--------------------------|--------------------------|-------------------|----------|--------|------------------|
| X1 | <i>Work life balance</i> | 0,205 | 1,986 | 0.057* | Signifikan |
| X2 | Lingkungan Kerja | 0,195 | 0,981 | 0.335 | Tidak Signifikan |
| Konstanta | | 5,360 | | | |
| R | | | 0,493 | | |
| <i>Adjusted R Square</i> | | | 0,187 | | |
| F hitung | | | 1,439 | | |
| Sig F | | | 0,000 | | |
| N | | | 32 | | |
| Variabel Terikat | | Kinerja Karyawan | | | |
| F Tabel | | 3,34 | | | |
| T Tabel | | 2,042 | | | |

Catatan: * P < 0,1

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Hasil Uji model (Uji F) dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependen) menggunakan program SPSS diperoleh F hitung 1,439 dengan signifikan 0,000 karena nilai signifikan < 0,1 menunjukkan bahwa model persamaan layak/fit dipakai untuk menjelaskan fenomena. Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R square. Dari output SPSS diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,187 nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu *work life balance* dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 18,7% hal ini berarti 81,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar model regresi yang ada dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mardiani & Widiyanto, 2021) dimana *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Diketahui constant sebesar 5,360 sedang nilai *work life balance* (b/koefisien regresi) sebesar 0,205 dan nilai lingkungan kerja (b/koefisien regresi sebesar 0,195 sehingga persamaan regresinya menjadi:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,360 + 0,205X_1 + 0,195X_2 + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diketahui variabel *work life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di F&B Department Hotel Santika Premier Malang. Untuk melihat pengaruh secara simultan ini dapat dilihat dari hasil uji F. Nilai F hitung sebesar 1,439. Maka dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel (1,439 > 3,34) yang berarti bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan F&B Department Hotel Santika Premier Malang.

Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di F&B Department hotel Santika Premier Malang

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *work life balance* secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di F&B Department hotel Santika Premier Malang menunjukkan bahwa *work life balance* adalah cara seseorang dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, termasuk juga menetapkan prioritas tentang pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 tentang pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,057 lebih kecil dari 0,1. Dimana dari hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 1,986 yang berarti semakin seorang karyawan dapat membagi waktu kerja dengan kehidupan pribadi maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurhabiba, 2020) dimana pada penelitian ini dikatakan bahwa *work life balance* menjadi *support system* yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan yang terjadi di hotel Santika Premiere Malang. Kehadiran *system jumping shift* tidak membuat karyawan kesulitan menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Pendapat lain disampaikan oleh (Mariani et al., 2022) bahwasanya kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh *work life balance* saja namun *mise en place* atau menempatkan seseorang pada department yang tepat juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di F&B Department Hotel Santika Premiere Malang

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di F&B Department Hotel Santika Malang. Lingkungan kerja yang merupakan segala sesuatu yang dapat disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi tugas dan tanggung jawab mempengaruhi kinerja seseorang, baik dari sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan maupun yang terkait dengan hubungan karyawan satu dengan lainnya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,335 lebih besar dari 0,1 antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan pada hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung 0,981. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja merupakan

faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan namun tidak memberikan dukungan kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian mengenai lingkungan kerja di sekretariat pegawai di Kota Padang tentu memiliki lingkungan yang berbeda dengan karyawan hotel, hal ini dikarenakan rata-rata karyawan hotel menghabiskan jam kerjanya di sebuah Gedung tinggi yang bertingkat dan jarang sekali karyawan hotel melihat luar Gedung, hal ini mengakibatkan pada penurunan kinerja karyawan hotel (Mulia & Saputra, 2021). Pendapat lain disampaikan oleh Natakusumah *et al.* (2022) dimana kinerja pegawai coffeeshop di perumahan Kota Wisata Cibubur dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana penerangan dan sirkulasi udara di coffeeshop lebih baik daripada di hotel.

SIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan variabel *work life balance* dan lingkungan kerja, maka diperoleh hasil bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa *work life balance* menjadi peting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan keseimbangan hidup karyawan terutama yang berada di food and beverage department hotel Santika Premiere Malang. Sebagai seorang karyawan yang bekerja di hotel juga perlu untuk tetap melakukan dan memperhatikan kepentingan pribadi, kepentingan pribadi seperti meluangkan waktu untuk keluarga serta meluangkan waktu untuk diri sendiri. Kesimbangan kehidupan dalam bekerja dan kehidupan sehari-hari akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Tidak hanya *work life balance* saja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, namun lingkungan kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan selama karyawan bekerja dan kebisingan di tempat kerja juga merupakan hal yang tidak boleh untuk di kesampingkan meskipun tidak berdampak besar. Hal ini berarti lingkungan kerja yang ada di Hotel Santika dianggap sudah memenuhi kriteria yang diharapkan dalam mendukung kinerja karyawan. Karyawan yang merasa senang berada dalam lingkungan kerja tersebut, maka karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya dan loyal terhadap Perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan tentu akan memberikan pengaruh pada kepuasan tamu yang menginap (Lasarudin *et al.*, 2022; Pratama *et al.*, 2021). Untuk kepentingan agenda penelitian mendatang, perlu diulas pemanfaatan digitalisasi yang akan memudahkan karyawan dalam bekerja (Alvianna *et al.*, 2020; Hidayatullah *et al.*, 2022). Tidak hanya penggunaan system informasi, namun hotel yang ramah lingkungan yang terkait dengan *sustainability* juga menjadi daya Tarik tersendiri bagi tamu yang berkunjung (Alvianna, Hidayatullah, *et al.*, 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zoubi, M. O., Masa'deh, R., & Twaissi, N. M. (2022). Exploring the relationship among structured-on-the job training, mentoring, job rotation, work environment factors and tacit knowledge transfer. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/VJKMS-06-2022-0199>

- Alvianna, S., Astuti, W., Hidayatullah, S., & Krisnanda, R. (2022). Pengantar Ilmu Pariwisata Pariwisata. In *UWAIS publisher* (Issue September).
- Alvianna, S., Earlike, F., Sani, A., Lasarudin, A., & Hidayatullah, S. (2020). *The Impact of Visitor Satisfaction Mediation from the Relationship between Marketing Information Systems , Tourist Destinations and Service Quality towards Returning Interest in Malang Topeng Village Tourism Destinations*. 4413(12), 332–338. <https://doi.org/10.36349/easjmb.2020.v03i12.003>
- Alvianna, S., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Khourouh, U. (2022). The Role of Green Tourism Perception, Environmental Concern and Intention of Participation in Green Tourism on Environmentally Responsible Tourism Behavior. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1), 79–87. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v10i1.8022>
- Bartoll, X., & Ramos, R. (2021). Worked hours, job satisfaction and self-perceived health. *Journal of Economic Studies*, 48(1), 223–241. <https://doi.org/10.1108/JES-10-2019-0457>
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Dinh, L. N. (2020). Determinants of employee engagement mediated by work-life balance and work stress. *Management Science Letters*. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.003>
- 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.
- Hidayatullah, S., Alvianna, S., Estikowati, Rachmawati, I. K., Waris, A., Aristanto, E., & Patalo, R. G. (2023). *Metodologi Penelitian Pariwisata*.
- Hidayatullah, S., Alvianna, S., Sugeha, A. Z., & Astuti, W. (2022). Model of information systems success Delone and Mclean in using Pedulilindungi application in the tourism sector of Malang City. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 7(1), 49–57. <https://doi.org/10.26905/jpp.v7i1.7505>
- Kegel, P. (2017). The impact of the physical work environment on organizational outcomes: a structured review of the literature. *Journal of Facility Management Education and Research*, 1(1), 19–29. <https://doi.org/10.22361/jfmer/76637>
- Kim, H. K. (2014). Work-life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1).
- Lasarudin, A., Alvianna, S., Zuhria, A. S., & Hidayatullah, S. (2022). *Mediation Effect of Visitor Satisfaction from Cleanliness ,Health ,Safety ,and Environment Sustainable (CHSE) Relationships on Visitor Loyalty at Kaliwatu Rafting Tourist Destinations Batu City*. 5(1), 1–7.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>

Bismar: Business Management Research
Volume 3, Nomor 2, 2024

- Mariani, R., Setioko, D., Sugeha, A. Z., & ... (2022). Pengaruh Mise En Place Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Peco-Peco Sushi Japanese Restaurant. *Wisata (Jurnal Tesla 2(1)*, 12–18.
- Mohezar, S., Jaafar, N. I., & Akbar, W. (2021). *Ergonomics, Safety and Physical Work Environment in Sustainable-Oriented Workplace Design BT - Achieving Quality of Life at Work: Transforming Spaces to Improve Well-Being* (S. Mohezar, N. I. Jaafar, & W. Akbar (eds.); pp. 69–87). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-4265-4_5
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*.
- Mwangi, L., Boinett, C. C., Tumwet, E., & Bowen, D. (2016). Effects of Work life Balance on Employees Performance in Institutions of Higher Learning: A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–69.
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudiby, P. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor*. 7, 51–59.
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*.
- Pratama, B. P., Hidayatullah, S., & Alvianna, S. (2021). *Mediation Effect of Customer Satisfaction from the Relationship between System Quality , Information Quality , and Service Quality towards Interests of Tourist Visiting in East Java Park* 3. 6(1), 95–100.
- Purba, D. candra, Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*.
- Rastogi, M., Rangnekar, S., & Rastogi, R. (2018). Enhancing quality of work life in India: the role of workplace flexibility. *Industrial and Commercial Training*, 50(5), 234–249. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2017-0086>
- Robbins, S. P., Judge, T., & Beward, K. (2016). *Essentials of organizational behaviour*. Pearson Canada.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*.
- Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business; Vol 2, No 1 (2019)*. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Santosa. (2012). Tinjauan Hotel Butik. *Thesis*.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229–254.

Bismar: Business Management Research
Volume 3, Nomor 2, 2024

- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1).
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2).
- Thaha, R. R. H., Mardiana, R., & Umar, F. (2016). Analisis faktor quality of work life terhadap kinerja pelayanan kesehatan pegawai rumah sakit pendidikan UNHAS di Kota Makassar. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*.
- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja , Kompetensi , terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementrian Hukum dan HAM RI. *Conference Paper*.
- Urbanaviciute, I., & Lazauskaite-Zabielske, J. (2023). The quality of working life from a person-centred perspective: linking job crafting, work environment types and work engagement. *Personnel Review*, 52(8), 1991–2007. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2021-0243>