MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL WHIZ PRIME MEGAMAS MANADO

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT WHIZ PRIME MEGAMAS MANADO HOTEL

Glory Valeria Manambe[1], Christoffel Kojo[2] , Jeffry L.A.Tampenawas[3]
[123]Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis ,Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: [1] vhalerymanambe@gmail.com, [2]christoffelkojo@gmail.com, [3]jeffry_tampenawas@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 58 karyawan yang terlibat dalam pengumpulan data. Sedangkan untuk proses analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hipotesis di uji dengan uji simultan (f) dan uji parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Disipin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Sedangkan secara parsial variabel independen Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Kayawan, sedangkan variabel independen Disiplin kerja (X_2) berpengaruh Positif namun tidak signifikan terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Kayawan.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan.

***Abstract**: The purpose of this study is to determine the influence of Work-Life Balance, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance. The research employed a quantitative approach with a total sample of 58 employees involved in data collection. The data were analyzed using multiple linear regression. The hypotheses were tested using the simultaneous F-test and the partial t-test. The results show that simultaneously, the independent variables Work-Life Balance, Work Discipline, and Work Environment have a positive and significant effect on the dependent variable, Employee Performance. Partially, Work-Life Balance (X1) and Work Environment (X3) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), while Work Discipline (X2) shows a positive but not significant effect on the dependent variable (Y), Employee Performance.*

***Keywords**: Work-Life Balance, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1607
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi di era Revolusi Industri 4.0 telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan dituntut untuk beradaptasi agar tetap berkelanjutan. Salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yang berperan strategis dalam operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, kinerja bisnis tidak akan optimal.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan perubahan tersebut, kebutuhan akan manajemen SDM yang efektif menjadi semakin mendesak, terutama pada sektor yang bertumpu pada kualitas layanan. Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan performa SDM. Dalam menghadapi persaingan yang kian ketat, industri perhotelan harus mampu meningkatkan standar pelayanan melalui pengelolaan karyawan yang profesional. Kinerja karyawan menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan kualitas layanan, kepuasan tamu, serta citra perusahaan di mata publik.

Kondisi ini diperkuat oleh data Badan Pusat Statistik (2024) yang menunjukkan tingkat turnover karyawan pada sektor perhotelan mencapai 15,3%, tertinggi ketiga setelah sektor transportasi dan perdagangan. Angka tersebut mengindikasikan adanya tantangan besar dalam mempertahankan stabilitas dan produktivitas tenaga kerja. Turnover yang tinggi juga menandakan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan retensi karyawan di industri ini.

Tabel 1. Penduduk Bekerja Menurut Jam Kerja

Tahun	Pekerja Penuh Waktu (≥ 35 jam) (%)	Pekerja Paruh Waktu (1-34 jam) (%)	Setengah Pengangguran
2021	65,19	26,01	8,80
2022	71,87	21,86	6,27
2023	71,59	22,36	6,05
2024	71,58	21,81	6,62

Sumber: BPS Provinsi Sulawesi Utara (2025)

Perubahan struktur ketenagakerjaan tersebut menunjukkan pergeseran menuju kondisi pasar kerja yang lebih stabil. Namun, stabilitas jumlah tenaga kerja tidak selalu diiringi dengan peningkatan kualitas kondisi kerja. salah satu isu penting yang berdampak pada kinerja karyawan di industri perhotelan adalah kemampuan menjaga *work-life balance* (WLB). Laporan Kementerian Ketenagakerjaan (2023) mencatat bahwa 62% karyawan hotel di Indonesia mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keterbatasan *work-life balance*, ditambah dengan kedisiplinan kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang mendukung, berpotensi meningkatkan stres dan menurunkan produktivitas. Hal ini diperkuat oleh indeks *work-life balance* OECD (2022) yang menempatkan Indonesia pada posisi ke-34 dari 38 negara. Untuk melihat bagaimana isu tersebut tercermin pada level perusahaan, berikut data absensi karyawan Whiz Prime Hotel Megamas Manado selama periode 2022–2024:

Tabel 2. Data Absensi Karyawan per Departemen pada Hotel Whiz Prime Megamas Manado 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Presentase Absen	Presentase Terlambat	Tidak Hadir	Hadir	Terlambat
2022	55	300	38%	20%	21	34	11
2023	50	300	40%	15%	20	30	8
2024	58	300	36%	22%	21	37	12

Sumber: Hotel Whiz Prime Megamas Manado (2025)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan Tabel 2, tingkat ketidakhadiran karyawan berkisar antara 36%–40%, sementara keterlambatan mencapai 15%–22% per tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan *work-life balance* dan disiplin kerja yang terjadi secara nasional juga terlihat data pada Whiz Prime Hotel Megamas Manado, jauh di atas standar industri perhotelan yang maksimal 10%. Analisis data absensi per departemen menunjukkan dinamika yang fluktuatif; pada 2022 ketidakhadiran 38% dan keterlambatan 20%, meningkat menjadi 40% ketidakhadiran pada 2023 meski keterlambatan menurun, dan pada 2024 ketidakhadiran turun menjadi 36% namun keterlambatan naik menjadi 22%. Pola ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan maupun sistem pengawasan belum mampu menekan pelanggaran disiplin secara konsisten.

Permasalahan *work-life balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja saling berkaitan dan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* mencerminkan kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, disiplin kerja menjadi pedoman agar karyawan bekerja tepat waktu dan sesuai standar, sedangkan lingkungan kerja baik fisik, sosial, maupun psikologis dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Ketiga faktor ini bekerja secara simultan dalam membentuk perilaku dan hasil kerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya cenderung meneliti variabel ini secara terpisah. Dea Marliana *et al.*, (2025) menemukan disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara Piranti & Saputro (2025) menemukan bahwa *work-life balance* tidak selalu berdampak langsung. Temuan ini menunjukkan adanya celah penelitian untuk mengkaji lebih dalam ketiga variabel *work-life balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di industri perhotelan.

Dengan kondisi tersebut, pengelolaan *work-life balance*, peningkatan disiplin kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi prioritas strategis. Optimalisasi manajemen shift, pemberian kompensasi lembur yang tepat, dan penguatan budaya kerja positif diharapkan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan harapan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen hotel dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Hotel Whiz Prime Megamas Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Hotel Whiz Prime Megamas Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Hotel Whiz Prime Megamas Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Hotel Whiz Prime Megamas Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Conservation of Resource theory (COR)

Teori *Conservation of Resources* (COR) yang dikemukakan Hobfoll (1989) dalam Ferdinand & Suyasa (2024) menjelaskan bahwa individu secara alami berupaya memperoleh, menjaga, dan melindungi berbagai sumber daya penting, seperti waktu, energi, dukungan sosial, serta kesejahteraan psikologis. Stres muncul ketika sumber daya tersebut berkurang, terancam, atau tidak mencukupi untuk menghadapi tuntutan pekerjaan maupun kehidupan. Dalam konteks

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

organisasi, penurunan sumber daya dapat menghambat kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga *Work-Life Balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja menjadi faktor yang membantu menjaga stabilitas sumber daya tersebut agar karyawan mampu mempertahankan kinerjanya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Emron *et al.*, (2020:10) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan manajerial yang berfokus pada upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui berbagai strategi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Mereka juga menegaskan bahwa SDM merupakan aset utama organisasi dan pengelolaannya yang tepat akan mendorong peningkatan kinerja. Sejalan dengan hal tersebut, Siagian (2023:1) menyatakan bahwa MSDM merupakan seni dalam memelihara dan mengelola karyawan secara manusiawi sehingga potensi mereka dapat dimaksimalkan untuk mendukung tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Nurfitriani (2022) kinerja adalah jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pekerja untuk mencapai target organisasi. Sementara itu, Robbins & Judge (2022:56) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil terukur dari usaha kerja individu yang berkontribusi pada tujuan organisasi, mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efektivitas. Dalam industri perhotelan, kinerja karyawan tercermin dari kualitas layanan yang diberikan, termasuk proses pelayanan tamu dan kepuasan yang dihasilkan (Mardiani & Widiyanto, 2021). Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai standar dan tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, indikator kinerja karyawan yang digunakan menurut Silaen *et al.*, (2021:6) mencakup:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Produktivitas kerja

Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Firmanjaya & Masdupi (2025:2) dan Wardani & Firmansyah (2021) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi maupun keluarga. Sementara itu, Greenhaus & Allen (2020) menegaskan bahwa keseimbangan terjadi ketika seseorang dapat membagi waktu, energi, dan komitmen secara proporsional antara peran profesional dan pribadi sehingga tidak ada peran yang saling mengganggu. Berdasarkan pandangan tersebut, *work-life balance* dapat disimpulkan sebagai kemampuan individu menjaga keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tidak menimbulkan konflik yang berpotensi memengaruhi kinerjanya. Adapun indikator *work-life balance* menurut Wicaksana *et al.*, (2020) meliputi:

1. Interferensi Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi (*Work Interference with Personel Life*)
2. Interferensi Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*)
3. Peningkatan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan (*Personal Life Enchancement of Work*)
4. Peningkatan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi (*Work Enchancement of Personal Life*)

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2021:103), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, serta norma organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Ajabar (2020:45) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan alat bagi manajer untuk mengubah perilaku karyawan serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka menaati peraturan perusahaan dan norma sosial. Hasibuan (2020:193) menyatakan bahwa tingkat disiplin karyawan berkaitan langsung dengan produktivitas; tanpa disiplin yang baik, organisasi sulit mencapai

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

hasil optimal. Berdasarkan pemaparan para ahli, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai sikap dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku, melaksanakan tanggung jawabnya, dan bersedia menerima konsekuensi jika terjadi pelanggaran. Dalam penelitian ini, indikator disiplin kerja menurut Nawir *et al*., (2024) meliputi:

1. Ketepatan waktu
2. Kepatuhan pada aturan
3. Tanggung jawab pada tugas
4. Penggunaan waktu yang efektif

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi dan faktor di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugas, yang dapat memengaruhi kinerja dan perilaku selama jam kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak menjalankan kegiatan perusahaan itu sendiri, faktor-faktor tersebut secara langsung memengaruhi cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya (Khaeruman *et al*., 2021:54). Menurut Newstrom (2023) dalam *Organizational Behavior: Human Behavior at Work (16th Edition)*, lingkungan kerja mencakup gabungan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Berdasarkan pandangan tersebut, lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai faktor di sekitar karyawan yang mendukung kepuasan, efektivitas, dan pencapaian hasil kerja yang optimal. Adapun indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Konjongian *et al*., (2025) meliputi:

1. Kenyamanan Fisik
2. Hubungan Sosial
3. Kebijakan Perusahaan
4. Keamanan Kerja
5. Dukungan Teknologi

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Dea M. Putri, Ridlwan Muttaqin, dan Ridho R. Akbar (2025) bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PrimaJaya Putra Sentosa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-verifikatif dengan sampel 35 karyawan yang dipilih melalui purposive sampling. Data dianalisis menggunakan SPSS 26 melalui analisis deskriptif, uji hipotesis, dan koefisien determinasi untuk menilai hubungan antar variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Penelitian dari Davin Eldon, J.L. Eko Nugroho, dan M.E. Lanny Kusuma Widjaja (2024), bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia, Surabaya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan SEM-PLS melalui SmartPLS 3. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 117 karyawan di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nurhilda Nurdin, Mansyur Ramly, dan Amir Mahmud (2024) bertujuan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, *Work-Life Balance*, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Hotel D'Shining di Kabupaten Barru. Sampel penelitian terdiri dari 70 responden dan menggunakan metode kuantitatif dengan data primer. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, serta uji pengaruh simultan (F), parsial (t), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

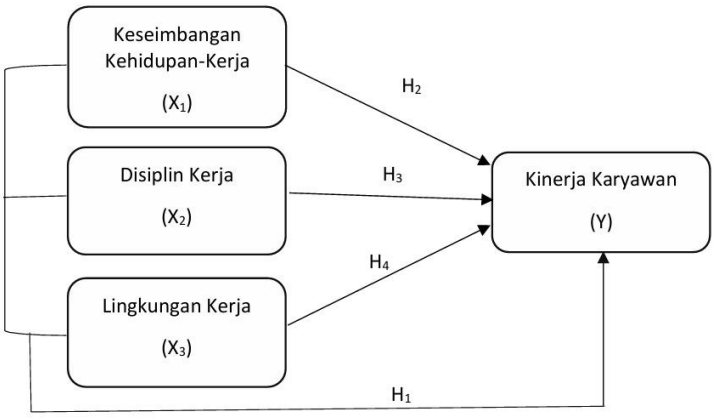
penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Ambo Uleng, Awaluddin, Anur Achsanuddin, dan Hasriwana (2023), bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis BPSMB dengan sampel jenuh 33 orang menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Gita Tampenawas, Maryam Mangantar, dan Lucky O.H. Dotulong (2022), menekankan pentingnya sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang disiplin dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor utama dalam mencapai kinerja optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano, Sulawesi Utara, menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Alfando Loudry Taghulihi, William A. Areros dan Sofia Sambul (2020), bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di McDonald's Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal asosiatif dan metode survei, dimana instrumen penelitiannya berupa kuesioner. Sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan McDonald's Manado. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis melalui SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula lingkungan kerja yang juga memberikan pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama turut memengaruhi kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui nilai signifikansi dan koefisien determinasi.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Hipotesis Penelitian

H_1: Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Whiz Prime Hotel Megamas Manado.

H_2: Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Whiz Prime Hotel Megamas Manado.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

H_3: Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Whiz Prime Hotel Megamas Manado.
H_4: Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Whiz Prime Hotel Megamas Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:7), metode kuantitatif merupakan metode ilmiah karena memenuhi kaidah ilmiah seperti bersifat empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis, dengan data berupa angka yang dianalisis secara statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk melihat hubungan sebab-akibat antar variabel. Strategi ini memudahkan peneliti menguji pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh 58 pegawai Whiz Prime Hotel Megamas Manado. Sampel diambil menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, sehingga semua karyawan baik karaywan tetap maupun kontrak dilibatkan. Metode ini digunakan karena seluruh pegawai memiliki peran serupa dalam operasional hotel dan menghadapi beban kerja bergilir, sehingga penambahan sampel tidak akan meningkatkan keterwakilan data.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik. Sumber data yang digunakan terbagi menjadi dua, yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui survei kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Whiz Prime Hotel Megamas Manado. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung seperti penelitian sebelumnya, jurnal, artikel, buku, dan dokumentasi lain yang relevan untuk mendukung penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator pada tabel operasional variabel, sehingga pertanyaan kepada responden tersusun jelas dan sistematis. Penelitian ini memakai skala Likert untuk pemberian skor, yang menurut Sugiyono (2022:93) digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi terhadap suatu fenomena sosial. Setiap variabel dijabarkan ke dalam indikator yang kemudian menjadi dasar penyusunan item pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen.

Tabel 3. Skala Likert

Keterangan	Jawaban Indikator	Nilai Indikator
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Definisi Operasional Variabel

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1)	Menurut Wicaksana *et al*., (2020), keseim bangan kehidupan-kerja adalah kondisi di mana seseorang dapat mengatur waktu, energi, dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga merasa puas dengan perannya di kedua bidang tanpa terjadi konflik yang berarti.	1.*Work Interference with Personal Life* 2.*Personal Life Interference with Work* 3.*Work Enchancement of Personal Life* 4. *Personal Life Enchancement of Work* (Wicaksana *et al*., 2020).
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menaati seluruh peraturan serta norma organisasi, baik formal maupun informal, sekaligus memahami tanggung jawabnya dalam menjalankan aturan tersebut (Hasibuan, 2020).	1. Ketepatan waktu 2. Kepatuhan pada aturan 3. Tanggung jawab pada tugas 4. Penggunaan waktu yang efektif (Nawir *et al*., 2024).
Lingkungan Kerja (X_3)	lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Lingkungan yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, akan menciptakan suasana nyaman dan mendukung kinerja karyawan secara optimal (Silaloho dan Siregar, 2020).	1. Kenyamanan Fisik 2. Hubungan Sosial 3. Kebijakan Perusahaan 4. Keamanan Kerja 5. Dukungan Teknologi (Konjongian *et al*., 2025).
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan keseriusan (Silaen *et al*.,2021).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Produktivitas kerja (Silaen *et al*., 2021:6)

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur sesuai tujuan dan menyajikan data yang akurat tanpa menyimpang dari variabel yang dimaksud. Uji validitas digunakan untuk menilai keabsahan alat pengumpul data, sehingga instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022). Menurut Sugiyono (2022:267), item kuesioner dianggap valid jika nilai $r \geq 0{,}30$, dan tidak valid jika nilai $r \leq 0{,}30$.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan alat pengumpulan data dapat mengukur secara konsisten apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan batas minimal 0,60. Instrumen dianggap andal jika nilai $\alpha > 0{,}60$, dan tidak dapat dipercaya jika nilai $\alpha < 0{,}60$.

Uji Asumsi Klasik

Dalam Penelitian ini untuk menganalisis penelitian dengan regresi linier berganda secara tepat, penting dilakukan uji asumsi klasik guna memastikan keakuratan dan konsistensi persamaan regresi. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

heteroskedastisitas, yang bertujuan untuk memeriksa distribusi data, hubungan antarvariabel independen, serta keseragaman varians residual.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data setelah perlakuan berdistribusi normal. Distribusi normal ditunjukkan oleh plot data yang mengikuti garis diagonal atau pola histogram yang simetris. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal, model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2022).

Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2022), uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada variabel independen yang berkorelasi dengan variabel independen lain dalam satu model. Uji ini dapat dilakukan melalui nilai toleransi atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 atau toleransi > 0,1, maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai VIF ≥ 10 atau toleransi < 0,1 menunjukkan adanya indikasi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2022), heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual tidak sama di setiap observasi, yang dapat menurunkan keandalan hasil regresi. Adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari pola scatter plot: jika titik-titik membentuk pola tertentu, seperti bergelombang atau melebar lalu menyempit, berarti terjadi heteroskedastisitas; jika titik-titik tersebar acak di sekitar nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2022:286), regresi linear berganda adalah teknik untuk memprediksi perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$$Y = a+b_1 X_1+b_2 X_2+b3\ X3+b3$$

Keterangan:
Y = Kinerja Kryawan
a = Konstanta
X_1= Keseimbangan Kehidupan-Kerja
X_2= Disiplin Kerja
X_3= Lingkungan Kerja
b_1= Koefisien regresi variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja
b_2= Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja
b_3= Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2022), koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1, semakin baik model menjelaskan variabilitas variabel dependen. Nilai R^2 lebih dari 1 menunjukkan model kurang mampu menjelaskan perubahan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2021:148), uji F menilai apakah semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi: jika > 0,05, H0 diterima; jika < 0,05, H0 ditolak. Selain itu, jika F hitung > F tabel, H0 ditolak; jika F hitung < F tabel, H0 diterima.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2021:148), uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% dengan ketentuan: jika nilai signifikansi > 0,05, H0 diterima; jika nilai signifikansi < 0,05, H0 ditolak. Selain itu, jika t hitung > t tabel, H0 ditolak, dan jika t hitung < t tabel, H0 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Tabel 5. Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	33	56.9	56.9	56.9
	Laki-laki	25	43.1	43.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: SPSS, Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 56% diikuti dengan laki-laki sebanyak 25 responden atau sebesar 43%.

Tabel 6. Distribusi Karyawan Menurut Masa Kerja, Status, dan Jabatan

Kategori	Sub-Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Masa Kerja	1–4 Tahun	36	62,1
	4–8 Tahun	18	31,0
	>8 Tahun	4	6,9
Total Responden		**58**	**100**
Status Karyawan	Kontrak	49	84,5
	Tetap	9	15,5
Total Responden		**58**	**100**
Jabatan	Staff Housekeeping	16	27,6
	Staff Front Office	6	10,3
	Staff Food & Beverage	6	10,3
	Staff Sales	6	10,3
	Staff Engineering	9	15,5
	Staff Accounting	6	10,3
	HOD	6	10,3
	SPV	3	5,2
Total Responden		**58**	**100**

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Tabel di atas menunjukkan karakteristik 58 responden. Mayoritas karyawan memiliki masa kerja 1–4 tahun (62,1%) dan berstatus kontrak (84,5%). Jabatan terbanyak adalah staf Housekeeping (27,6%) dan staf Engineering (15,5%), sedangkan posisi lain berkisar 5,2%–10,3%.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengujian Instrumen
Uji Validitas
Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	X_1.1	0,591	0,2586	Valid
	X_1.2	0,690	0,2586	Valid
	X_1.3	0,593	0,2586	Valid
	X_1.4	0,648	0,2586	Valid
	X_1.5	0,725	0,2586	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X_2.1	0,624	0,2586	Valid
	X_2.2	0,656	0,2586	Valid
	X_2.3	0,573	0,2586	Valid
	X_2.4	0,725	0,2586	Valid
	X_2.5	0,621	0,2586	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X_3.1	0,754	0,2586	Valid
	X_3.2	0,614	0,2586	Valid
	X_3.3	0,562	0,2586	Valid
	X_3.4	0,730	0,2586	Valid
	X_3.5	0,734	0,2586	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,609	0,2586	Valid
	Y.2	0,587	0,2586	Valid
	Y.3	0,661	0,2586	Valid
	Y.4	0,651	0,2586	Valid
	Y.5	0,725	0,2586	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Hasil yang ada pada Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki validitas yang telah terbukti secara signifikan pada setiap pernyataan yang tercantum di dalam instrument tersebut.

Uji Reliabilitas
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1)	X_1.1	0,657	Reliabel
	X_1.2		Reliabel
	X_1.3		Reliabel
	X_1.4		Reliabel
	X_1.5		Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	X_2.1	0,640	Reliabel
	X_2.2		Reliabel
	X_2.3		Reliabel
	X_2.4		Reliabel
	X_2.5		Reliabel
	X_3.1	0,708	Reliabel

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_3)	X_3.2		Reliabel
	X_3.3		Reliabel
	X_3.4		Reliabel
	X_3.5		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,654	Reliabel
	Y.2		Reliabel
	Y.3		Reliabel
	Y.4		Reliabel
	Y.5		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 8, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi kuesioner dalam penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alfa* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam instrumen penelitian terbukti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

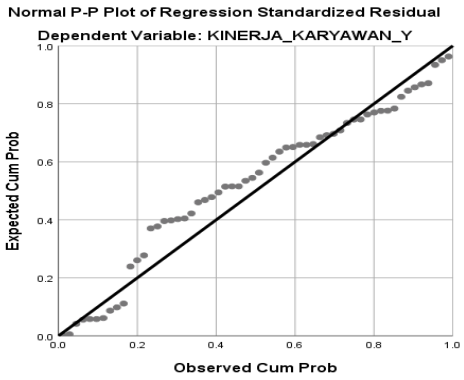
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			58
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.97601712
Most Extreme Differences	Absolute		.106
	Positive		.086
	Negative		-.106
Test Statistic			.106
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.165
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.106
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.098
		Upper Bound	.114

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansinya 0,165 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



Gambar 2. *P-P Plot of Regression Standardized Residua*l
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Gambar 2, di atas dapat dilihat bahwa data yang digunakan mendekati distribusi normal, karena terlihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal meskipun titik terlihat keluar dari garis diagonal akan tetapi tetap kembali mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

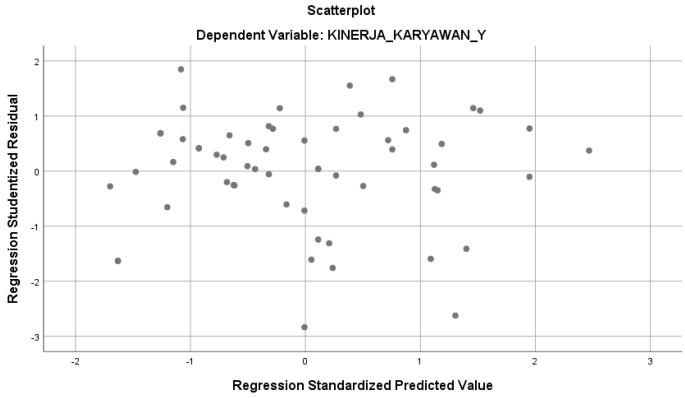
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1)	0,573	1,746
Disiplin Kerja (X_2)	0,523	1,911
Lingkungan Kerja (X_3)	0,828	1,207

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Hasil data pada Tabel 10, menunjukkan bahwa semua nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1. Hal ini menandakan tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas. Oleh karena itu, variabel-variabel bebas tersebut tidak saling berhubungan secara signifikan dan aman digunakan dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Hasil pada Gambar 3, menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas memiliki titik pada grafik scatterplot bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu, seihingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Analisis Regresi Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.354	3.130		.752	.455
	Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1)	.336	.162	.295	2.081	.042
	Disiplin Kerja (X_2)	.161	.186	.129	.867	.390
	Lingkungan Kerja (X_3)	.389	.130	.353	2.999	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 11, maka dapat diketahui Persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y=2,354 + 0,336X_1 + 0,161X_2 + 0,389X_3}$$

1. Nilai constant sebesar 2,354 memberikan pengertian bahwa jika Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tidak dilakukan atau sama dengan (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,354 satuan.
2. Untuk variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1) koefisien regresinya bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik juga sebesar 0,336 satuan.
3. Untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) koefisien regresinya bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila Disiplin Kerja (X_2) Turun 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun juga sebesar 0,161 satuan.
4. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) koefisien regresinya bernilai Positif, sehingga dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja (X_3) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,389 satuan

Koefisien Determinasi *R-Square* ($R^{2)}$

Tabel 12. Hasil Uji *R-Square* (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615[a]	.379	.344	2.38434	1.810

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_3), Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan kriteria model, nilai *R-square* pada tabel di atas diketahui nilai koefisien R yang dihasilkan pada model 1 sebesar 0,615 dan R square sebesar 0,379 hal ini berarti bahwa variabel X_1, X_2, dan X_3 secara simultan berpengaruh cukup kuat terhadap variabel Y sebesar 37,9%

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Hipotesis
Uji *F (Simultan)*
Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.023	3	62.341	10.966	.000[b]
	Residual	306.995	54	5.685		
	Total	494.017	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_3), Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil output tabel 13 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1, X_2, X_3 secara simultan berpengaruh terhadap Y adalah sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 10,966 > F tabel 2,770, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis Pertama (H_1) diterima** yang berarti terdapat **Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Uji T (Parsial)
Tabel 14. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.354	3.130		.752	.455
	Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1)	.336	.162	.295	2.081	.042
	Disiplin Kerja (X_2)	.161	.186	.129	.867	.390
	Lingkungan Kerja (X_3)	.389	.130	. 353	2.999	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 14, hasil uji parsial menggunakan SPSS menunjukkan bahwa:

1. **Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)** berpengaruh signifikan. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 0,042 < dari 0,05 dan nilai t hitung 2,081 > t tabel 2,005. Hal ini berarti variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kinerja Karyawan **diterima**.
2. **Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)** berpengaruh signifikan. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 0,390 > dari 0,05 dan nilai t hitung 0,867 < t tabel 2,005. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan **ditolak**.
3. **Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)** berpengaruh signifikan. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_3 terhadap Y sebesar 0,004 < dari 0,05 dan nilai t hitung 2,999 > t tabel 2,005. Hal ini berari bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan **diterima.**

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Megamas Manado. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari perpaduan beberapa faktor yang saling mendukung, bukan ditentukan oleh satu variabel saja.

Sebagai hotel dengan yang berorientasi pada sistem kerja bergilir dan tingkat kesibukan yang tinggi, karyawan dituntut memiliki kondisi fisik dan mental yang baik serta kemampuan mengatur waktu. Dalam konteks tersebut, keseimbangan kehidupan-kerja berfungsi membantu mengurangi stres, menjaga motivasi, dan mempertahankan kestabilan emosional. Disiplin kerja juga berperan penting karena berkaitan dengan keteraturan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Namun, kedisiplinan tidak akan berjalan maksimal tanpa dukungan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun sosial, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong efektivitas kerja.

Ketiga variabel tersebut saling melengkapi. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan hidup, tetap disiplin, dan bekerja dalam lingkungan yang positif cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan aspek kesejahteraan, kedisiplinan, dan kondisi kerja secara menyeluruh.

Temuan ini sejalan dengan Robbins & Judge (2022), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan lingkungan. Keseimbangan kehidupan-kerja mencerminkan aspek psikologis, disiplin kerja menggambarkan faktor individu, sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Secara empiris, hasil penelitian ini juga mendukung temuan Dea Marliana Putri *et al*., (2025) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Hotel Whiz Prime Megamas Manado perlu terus mempertahankan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja–kehidupan, meningkatkan disiplin secara proporsional, serta menjaga lingkungan kerja yang positif demi mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang mampu membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi serta motivasi kerja yang lebih stabil.

Di Hotel Whiz Prime Megamas Manado, mayoritas karyawan bekerja dengan sistem shift yang padat, termasuk pada hari libur. Tanpa pengaturan waktu istirahat yang memadai, kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut biasanya bekerja dengan kondisi fisik yang lebih baik, lebih fokus, dan mampu memberikan layanan yang lebih sabar kepada tamu. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu kejenuhan dan menurunkan produktivitas.

Peran manajemen sangat penting dalam mendukung keseimbangan ini, misalnya melalui pengaturan jadwal kerja yang adil, pemberian waktu cuti, serta komunikasi yang terbuka.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Dukungan tersebut tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja hotel secara keseluruhan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Nurhilda Nurdin (2024), yang menyatakan bahwa fleksibilitas waktu kerja, dukungan manajemen terhadap kebutuhan pribadi, dan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Penelitian dari Eldon *et al*., (2024) dan Asari (2022) juga menguatkan bahwa karyawan akan merasa lebih puas ketika kesehatan fisik dan mental mereka terjaga sebagai hasil dari tercapainya *work-life balance* yang baik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Whiz Prime Megamas Manado. Dengan kata lain, meskipun peningkatan disiplin memberikan kontribus, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk menjadi faktor penting.

Kondisi ini dapat dipahami dari karakteristik operasional hotel yang memiliki sistem kerja terstruktur, jadwal ketat, dan pengawasan rutin. Mayoritas karyawan sudah terbiasa mematuhi aturan seperti ketepatan waktu, penggunaan seragam, dan penyelesaian tugas sesuai standar. Karena tingkat kedisiplinan relatif seragam, variasi kinerja antar karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh faktor disiplin.

Dalam industri perhotelan, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kepatuhan formal, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan interpersonal, responsivitas terhadap kebutuhan tamu, serta kerja sama tim. Karyawan yang disiplin belum tentu memiliki layanan yang ramah atau komunikatif, sementara karyawan dengan kemampuan interpersonal baik dapat memberikan kinerja tinggi meskipun tingkat kedisiplinannya tidak jauh berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin penting, tetapi bukan faktor dominan dalam peningkatan kinerja.

Dengan demikian, meskipun tidak berpengaruh signifikan, disiplin kerja tetap menjadi dasar penting dalam menjaga ketertiban dan kelancaran operasional hotel. Penurunan disiplin dapat memicu keterlambatan pelayanan, kesalahan kerja, hingga penurunan kepuasan tamu. Karena itu, pembinaan, keteladanan pimpinan, dan sistem penghargaan tetap diperlukan untuk menumbuhkan sikap disiplin yang konsisten. Secara empiris, temuan ini sejalan dengan penelitian Dea Marliana Putri *et al*., (2025) dan Ambo Uleng *et al*., (2023), yang sama-sama menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja di Hotel Whiz Prime Megamas Manado tergolong kondusif. Hubungan antar karyawan umumnya baik, tercermin dari kerja sama tim dan komunikasi yang terbuka. Dukungan pimpinan yang memberikan arahan secara langsung tanpa menciptakan jarak juga membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan bertanggung jawab.

Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai turut memperkuat suasana kerja positif. Ruang kerja yang bersih, tertata, suhu ruangan yang nyaman, serta peralatan yang berfungsi baik membantu meningkatkan kenyamanan dan kelancaran pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung—seperti pencahayaan buruk atau hubungan kerja yang tegang—dapat

menurunkan motivasi dan membuat karyawan cepat lelah. Karena itu, lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kualitas pelayanan kepada tamu.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Gita Tampenawas, Maryam Mangantar, dan Lucky O.H. Dotulong (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Alfando Loudry Taghulihi *et al*., (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Megamas Manado.
2. Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Megamas Manado.
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Megamas Manado
4. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Whiz Prime Megamas Manado.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, beberapa saran yang dapat peneliti berikan antara lain:

1. Bagi Manajemen Hotel Whiz Prime Megamas Manado
   Karena variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, manajemen perlu terus menjaga dan meningkatkan kedua aspek tersebut, misalnya melalui pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, pemberian cuti yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kerja sama. Walaupun Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik, nilai kedisiplinan tetap harus dipertahankan dalam operasional hotel.
2. Bagi Karyawan
   Karyawan diharapkan memanfaatkan dengan baik kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja untuk menjaga kesehatan fisik dan mental agar tetap dapat bekerja secara optimal. Meskipun disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, karyawan tetap perlu menjaga ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, dan tanggung jawab sebagai wujud profesionalisme.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Disarankan memperluas objek penelitian pada hotel lain atau sektor berbeda agar hasilnya lebih general. Peneliti juga dapat menambahkan variabel seperti motivasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja. Selain itu, penggunaan metode campuran (kuantitatif–kualitatif) dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

DAFTAR PUSTAKA

Ajabar, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Utama.

Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. (2024, November 5). Retrieved from Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Utara Agustus 2024:

Emron, E., et al. (2020). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Universitas Indonesia Publishing.

Eldon, D., Nugroho, J. L., & Widjaja, M. E. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia di Surabaya. *JMBI UNSRAT*, 11(1), 44–59. https://repository.ubaya.ac.id/46056/

Firmanjaya, A., & Masdupi, E. (2025). *Work-life balance di dunia kerja*. Partnership for Action on Community Education.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H. (2020). *Work-family balance: A review and extension*.

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. revisi). PT Bumi Aksara.

Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 57–80). Marcel Dekker.

Kojongian, P. J. C., Baali, Y., & Haryono, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personel Polri dalam penanganan layanan publik di Polresta Manado. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 7225–7231.

Mardiani, & Widiyanto. (2021). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 980–995. https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/456

Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(3), 301–320.

Nurdin, N., et al. (2024). Pengaruh budaya organisasi, work-life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel D'Shining. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3039. https://jinnovative.org/index.php/Innovative/article/download/16734/11244/

Nurfitriani. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Cendekia Publisher.

Putri, D. M., et al. (2025). Pengaruh work-life balance, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Primajaya Putra Sentosa. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 11(1), 39. https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3497

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. https://jurnal.universitasdarmaagung.ac.id/socio/article/view/413

Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2021). *Budaya organisasi*. Prenada Media Group.

Tampenawas, G., et al. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 770. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40832

Taghulihi, A. L., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Manado. *Productivity*, 1(3), 215–221. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/29563

Uleng, A., Awaluddin, A., Achsanuddin, A., & Hasriwana, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 420–429.

Wardani, L. F. (2021). *Work-life balance para pekerja buruh*. Penerbit NEM.

Wicaksana, et al. (2020). Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Widya Citra: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1812590