



# Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan Grand Serela Hotel Bandung)

Gabriel Sara Tesalonika<sup>1\*</sup>, Yuni Kasmawati<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur Jakarta, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [echaxaaa@gmail.com](mailto:echaxaaa@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of the physical work environment (X1), work-life balance (X2), and job satisfaction (X3) on employee performance (Y) at Grand Serela Hotel Bandung. The method used in this study is a non-probability technique with saturated sampling, with a population of 56 hotel employees. Data analysis was carried out using multiple linear regression, assisted by SPSS version 25 and Microsoft Excel 2019. The results showed that the physical work environment (X1) has a significant influence on employee performance (Y), which indicates that the physical condition of the workplace can increase employee productivity and performance. However, work-life balance (X2) does not have a significant effect on employee performance, which may indicate that other factors outside of work-life balance affect employee performance. Job satisfaction (X3) also has a significant effect on employee performance, indicating that a high level of job satisfaction can improve overall employee performance. This study provides insights for hotel management to improve employee performance through improving the work environment and increasing job satisfaction.*

**Keywords:** *Employee Performance; Hotel; Job Satisfaction; Physical Work Environment; Work Life Balance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik (X1), work life balance (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Grand Serela Hotel Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability dengan sampling jenuh, dengan populasi sebanyak 56 karyawan hotel tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, yang dibantu oleh perangkat SPSS versi 25 dan Microsoft Excel 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang mengindikasikan bahwa kondisi fisik tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Namun, work life balance (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mungkin menunjukkan bahwa faktor lain di luar keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen hotel untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Hotel; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja Fisik; *Work Life Balance*.

## 1. PENDAHULUAN

Peran SDM atau karyawan sangat dibutuhkan untuk merealisasikan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi ataupun perusahaan. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia karyawan setiap dalam kegiatan, bagaimanapun canggihnya alat-alat dan teknologi yang dimiliki oleh suatu organisasi ataupun perusahaan tersebut tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi ataupun perusahaan, jika tidak ada peran aktif dari kinerja karyawan.

Setiap perusahaan menginginkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah suatu kualitas dari hasil kerja karyawan dalam menjalankan

pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai dengan standar perusahaan (Natakusumah *et al.*, 2022). Kinerja yang baik berpengaruh besar terhadap keberhasilan bisnis. Karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja, seperti lingkungan kerja karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Lamandasa *et al.*, 2022), *work-life balance* yang telah dipandang penting bagi organisasi yang bisa berdampak pada kinerja organisasi secara positif (Bataineh, 2019), serta kepuasan kerja yang berkontribusi signifikan terhadap tingkat kebahagiaan karyawan, terutama melalui dimensi penghargaan, lingkungan kerja yang suportif, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Butt *et al.* 2020), dan melakukan upaya untuk meningkatkannya.

Grand Serela Hotel Bandung adalah hotel bintang tiga yang merupakan hotel pertama di sejarah panjang KAGUM Hotels, dan dibuka pada tahun 2005. Untuk mencapai akuntabilitas dan kinerja karyawan yang optimal, Grand Serela Hotel Bandung harus melakukan pembenahan dan peningkatan di berbagai aspek operasional. Upaya ini diharapkan akan memperkuat peran hotel sebagai bagian dari industri perhotelan yang berkomitmen memberikan pelayanan unggul kepada tamu serta memenuhi ekspektasi pelanggan. Dalam merencanakan dan mengembangkan hotel, pencapaian tujuan dan sasaran operasional harus selaras dengan visi dan misi perusahaan, serta konsisten dengan tujuan yang ingin dicapai oleh manajemen hotel, jaringan perusahaan, dan standar industri perhotelan.

Selama periode 2022 hingga 2024 kinerja karyawan secara umum berada pada kategori Baik dan Sangat Baik. Namun, pada setiap tahun masih terdapat sejumlah karyawan yang berada pada kategori Cukup. Pada tahun 2022 tercatat sebanyak 8 karyawan berada pada kategori Cukup, kemudian mengalami peningkatan menjadi 9 karyawan pada tahun 2023 dan pada tahun 2024 jumlah tersebut mengalami penurunan menjadi 5 karyawan, keberadaan karyawan dengan kategori Cukup menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kinerjanya belum optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu salah satunya dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik, yang dimana organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja fisik yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat memperkuat motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan (Aprilia *et al.*, 2024). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paryanti *et al.*,

(2024) dan Fitriani *et al.*, (2024) lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan lingkungan kerja fisik, serta dukungan untuk pengembangan karir yang cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Mahfudiyant., (2024) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain Lingkungan kerja fisik, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work life balance* menurut Arfandi dan Kasran., (2023), adalah kapasitas individu untuk mendamaikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga mereka. mampu mengatur waktunya secara efektif dalam hal ini, termasuk menyediakan waktu untuk keluarganya serta menikmati kehidupan pribadinya. karyawan akan terus menjaga keharmonisan antara tugas di tempat kerja dan di luar pekerjaan selama mereka dapat mengelola tuntutan tersebut serta dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi karena karyawan dapat lebih termotivasi, produktif, dan tidak terlalu stres (Johari *et al.*, dalam Respati (2023). Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh Simarmata (2023), Prasetyo dan Sukono (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian tersebut berbeda dengan Rohmah *et al.*, (2023) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja merupakan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja serta perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Putri dan Nawatmi., (2024). Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani *et al.*, (2024) dan Reskiana *et al.*, (2023) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri dan Rauf., (2021) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sebuah organisasi harus dapat memberikan karyawannya sarana dan prasarana

untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Mundung *et al.*, (2022).

Hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas untuk mengelola seluruh kegiatan karyawan dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bermanfaat bagi manajer serta individu karyawan Haryono., (2018).

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Prasetyo (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Ekawati, (2022) lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang dimana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja fisik mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja fisik juga merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja Joni dan Hikmah., (2022).

### **Work Life Balance**

Witriaryani., (2022), *work life balance* terjadi ketika seorang karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya tanpa mengorbankan kebutuhan pribadinya, dan mampu memenuhi kebutuhan pribadinya tanpa mengorbankan kinerja atau tugasnya di tempat kerja. Fadilah *et al.*, (2022) juga berpendapat bahwa *work life balance* mengacu pada konsep menyeimbangkan tuntutan kehidupan profesional seseorang, termasuk pekerjaan dan ambisinya, dengan kehidupan pribadinya, termasuk kesehatan, kesenangan, keluarga, dan pertumbuhan spiritualnya.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan menurut Rahayu dan Dahlia., (2023). Kepuasan Kerja juga didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya serta sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

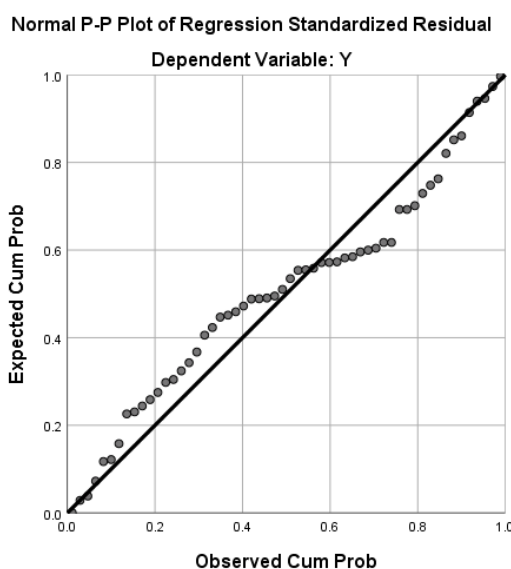
### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini peneliti menggunakan 2 (dua) sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) sebagai instrument penelitian yang disebarakan kepada seluruh karyawan Grand Serela Hotel Bandung sebagai obyek penelitian. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda menggunakan software *statistical package for social sciennce* (SPSS). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Grand Serela Hotel Bandung yang berjumlah 56 karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini diberikan langsung oleh karyawan Grand Serela Hotel Bndung, maka penilaian ini termasuk menggunakan data primer. Penelitian ini mengambil seluruh populasi Grand Serela Hotel Bandung yang berjumlah 56 karyawan untuk dijadikan sampel. Jadi metode pada penelitian ini yaitu menggunakan metode sampling jenuh.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

##### *Uji Normalitas Data*



**Gambar 1.** Hasil Uji Nilai *P-Plot*.

Sumber : Output SPSS v.25

Dilhat berdasarkan Gambar 1 diatas hasil dari olah data primer dengan menggunakan SPSS v.25 membuktikan bahwa distribusi dari titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya titik-titik searah dengan garis diagonal. Jadi dapat dikatakan bahwa data dari variabel berdistribusi normal.

Uji normalitas selain dengan menggunakan *p-plot* juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Berikut merupakan tabel one sampel *kolmogorov-smirnov* :

**Tabel 1.** Hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov.

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
<i>N</i>		56
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.25737587
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.129
	<i>Positive</i>	.129
	<i>Negative</i>	-.106
<i>Test Statistic</i>		.129
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.020 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS v.25

Dilihat pada tabel 1 diatas hasil output dengan menggunakan SPSS v.25 menunjukkan bahwa nilai *asympt.sig (2-tailed)*  $0,20 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data dari variabel yang telah diteliti berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				<b>Collinearity Statistics</b>		
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	-3.864	6.048		-.639	.526		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.518	.143	.381	3.626	.001	.504	1.984
	Work Life Balance (X2)	-.038	.168	-.017	-.229	.820	.989	1.011
	Kepuasan Kerja (X3)	.686	.136	.531	5.049	.000	.504	1.983

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

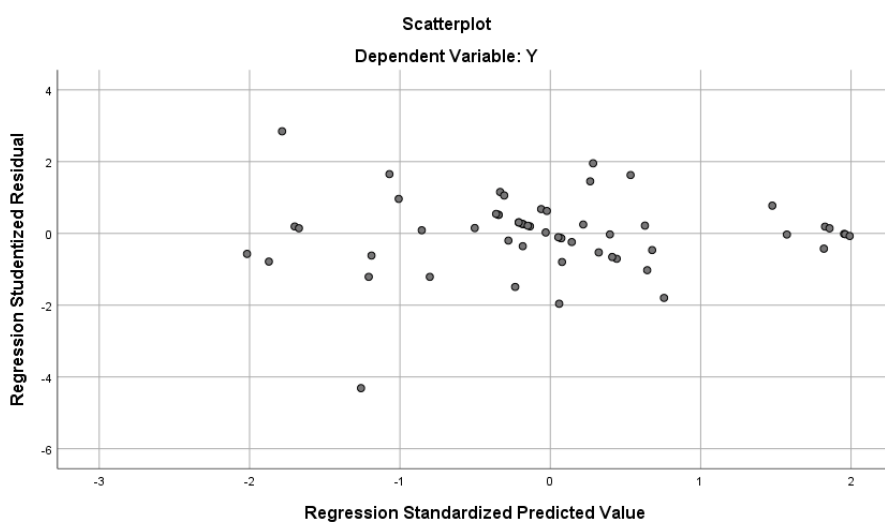
Sumber : Output SPSS v.25

Dilihat pada Tabel 2 berdasarkan hasil *output* SPSS diatas dapat dilihat variabel independent memiliki :

- Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ )
  - Tolerance =  $0,504 > 0,1$
  - VIF =  $1,984 < 10$
- *Work life balance* ( $X_2$ )
  - Tolerance =  $0,989 > 0,1$
  - VIF =  $1,011 < 10$
- Kepuasan kerja ( $X_3$ )
  - Tolerance =  $0,504 > 0,1$
  - VIF =  $1,983 < 10$

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai tolarence dari ketiga variabel independent lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### ***Uji Heteroskedastisitas***



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber : Output SPSS v.25

Berdasarkan Gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk suatu pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## Alat Analisis Data

### Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana.

		<i>Correlations</i>			
		Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Work Life Balance (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	<i>Pearson Correlation</i>	1	.044	.701**	.752**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.746	.000	.000
	<i>N</i>	56	56	56	56
Work Life Balance (X2)	<i>Pearson Correlation</i>	.044	1	-.037	-.020
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.746		.787	.884
	<i>N</i>	56	56	56	56
Kepuasan Kerja (X3)	<i>Pearson Correlation</i>	.701**	-.037	1	.798**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.787		.000
	<i>N</i>	56	56	56	56
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Pearson Correlation</i>	.752**	-.020	.798**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.884	.000	
	<i>N</i>	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS v.25

Dilihat berdasarkan table 3 diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara masing-masing variabel independent dengan variabel dependen, hubungan ini dijelaskan dibawah ini:

1. Hubungan antara lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,752. Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan koefisien korelasi antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan sebesar 0,752 artinya variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang kuat dan signifikan.
2. Hubungan antara *work life balance* (X<sub>2</sub>) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,020. Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan koefisien korelasi antara *work life balance* (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,020 artinya variabel *work life balance* (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan rendah dan tidak signifikan.
3. Hubungan antara kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,798. Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,798 artinya variabel kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan kuat dan signifikan.

**Analisi Regresi Linier Berganda****Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-3.864	6.048		-.639	.526		
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.518	.143	.381	3.626	.001	.504	1.984
Work Life Balance (X2)	-.038	.168	-.017	-.229	.820	.989	1.011
Kepuasan Kerja (X3)	.686	.136	.531	5.049	.000	.504	1.983

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS v.26

Model dan persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = -3,863 + 0,518 X_1 + -0,038 X_2 + 0,686 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

X<sub>1</sub> = Variabel Lingkungan Kerja Fisik

X<sub>2</sub> = Variabel *Work Life Balance*

X<sub>3</sub> = Variabel Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

$\epsilon$  = Faktor Pengganggu (*Error*)

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta -3,863, artinya jika lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>), *work life balance* (X<sub>2</sub>), dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah -3,863.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 0,518 dengan tanda positif, artinya jika variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) meningkat 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,518.
- Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* (X<sub>2</sub>) sebesar -0,038 dengan tanda min, artinya jika variabel *work life balance* (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan dari 1 satuan nilai, akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan sebesar 0,038.

- d. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,686 dengan tanda positif, artinya jika variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) meningkat 1 satuan nilai, akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,686.

**Koefisien Determinan (Adjusted R<sup>2</sup>)**

**Tabel 5.** Hasil Koefisien Determinan (Adjusted R<sup>2</sup>).

<i>Model Summary</i>									
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>R Square Change</i>	<i>Change Statistics</i>			<i>Sig. F Change</i>	
					<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>		
1	.843 <sup>a</sup>	.710	3.350	.710	42.537	3	52	.000	

a. Predictors: (Constant),Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), Work Life Balance ( $X_2$ ), Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ )

Sumber : Output SPSS v.26

Berdasarkan Tabel 5 model summary diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi/adjusted r square menunjukkan angka 0,694 yang artinya sebesar 69,4% dari nilai kinerja karyawan ditentukan oleh variabel lingkungan kerja fisik, work life balance, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 30,6% (100% - 69,4%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

**Tabel 6.** Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t).

<i>Model</i>		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				<i>Collinearity Statistics</i>		
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	-3.864	6.048		-.639	.526		
	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	.518	.143	.381	3.626	.001	.504	1.984
	Work Life Balance ( $X_2$ )	-.038	.168	-.017	-.229	.820	.989	1.011
	Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	.686	.136	.531	5.049	.000	.504	1.983

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pengambilan keputusan berdasarkan signifikasi :

- a) Jika thitung > ttabel, maka H1 diterima dan H0 ditolak  
(Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).

b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima  
(Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

a) Jika  $Sig. < 0,05$   $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

b) Jika  $Sig. > 0,05$   $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Hasil Uji T adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ )

a.  $t_{hitung} (3,626) > t_{tabel} (1,674)$  yang artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

b. Nilai  $Sig\ 0,001 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. *Work life balance* ( $X_2$ )

a.  $t_{hitung} (-0,229) < t_{tabel} (1,674)$  yang artinya  $H_2$  ditolak  $H_0$  diterima

b. Nilai  $sig\ 0,820 > 0,05$  maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Kepuasan kerja ( $X_3$ )

a.  $t_{hitung} (5,049) > t_{tabel} (1,674)$  yang artinya  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak

b. Nilai  $Sig\ 0,00 < 0,05$  maka  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## Uji F

**Tabel 7.** Hasil Uji F.

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1432.137	3	477.379	42.537	.000 <sup>b</sup>
	Residual	583.577	52	11.223		
	Total	2015.714	55			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), *Work Life Balance* ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )

Sumber: Hasil Olah Data

Hasil Uji F pada tabel diatas menunjukkan variabel bebas lingkungan kerja fisik, *work life balance*, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

Grand Serela Hotel Bandung dengan nilai mendapatkan nilai Sig 0.000 memperlihatkan Alpha 0,05 (*two tail*). Sehingga  $N-K-1 = 56 - 4 - 1 = 51$  (Rumus Ftabel). Maka Ftabel (2.786).

Sementara Uji F dibandingkan antara F tabel dengan F hitung, Demikian didapat hasil F hitung sebesar (42.537) lebih besar nilai F tabel (2.786) maka H4 diterima, maka dari itu dari lingkungan kerja fisik, *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Interpretasi Hasil Penelitian

### Pengaruh Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai thitung dengan ttabel maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H1 diterima dan H0 ditolak. Dari hasil pengujian statistic yang dilihat dari *output coefficients* (uji-t) dimana terdapat thitung sebesar 3,626 lebih besar dari ttabel 1.674, maka lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Grand Serela Hotel Bandung. Sebagaimana sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Caraka dan Azis (2024), Ronalddo dan Rizqi (2024), Paryanti *et al.*, (2024), Fitriani *et al.*, (2024), dan Aprilia *et al.*, (2024).

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat disebabkan oleh suhu ruangan kerja yang menunjang aktivitas kerja. Suhu ruangan kerja yang nyaman dan sesuai standar mampu menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, kondisi ini membuat karyawan lebih fokus, tidak mudah lelah, dan mampu bekerja secara optimal, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja, efektivitas kerja, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu.

### Pengaruh *Work Life Balance* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai thitung dengan ttabel maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H2 ditolak dan H0 diterima. Dari hasil pengujian statistik yang dilihat dari *output coefficients* (uji-t) dimana terdapat thitung sebesar -0,229 lebih kecil dari ttabel 1.674, maka *work life balance* ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Grand Serela Hotel Bandung. Sebagaimana sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Liana *et al.*, (2025), Alfranssyah *et al.*, (2023), Wismawan dan Luturlean (2022), Meha *et al.*, (2025), dan Rahmawati *et al.*, (2021).

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil Kesimpulan bahwa variabel *work life balance* ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena pada saat bekerja, karyawan tidak lagi mengkhawatirkan berbagai hal lain yang perlu dilakukan di luar pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan di mana karyawan mampu menjaga fokus dan konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam hasil pengujian individual, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai thitung dengan ttabel maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dari hasil pengujian statistic yang dilihat dari *output coefficients* (uji-t) dimana terdapat thitung sebesar 5,049 lebih besar dari ttabel 1.674, maka kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Grand Serela Hotel Bandung. Sebagaimana sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Yani dan Andani (2024), Leonora Ferdinandus (2024), Aulia dan Triansari (2021), Reskiana *et al.*, (2023), dan Luh Kadek Budi Martini *et al.*, (2022).

Maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat disebabkan karena karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan minat yang dimilikinya. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih antusias, bertanggung jawab, dan fokus dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal, bekerja dengan lebih percaya diri, serta meningkatkan kualitas kinerja, profesionalisme, dan kepuasan pada tamu.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), *work life balance* ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Grand Serela Hotel Bandung, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel *work life balance* ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut, yaitu lingkungan kerja fisik, *work life balance*, dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja fisik, seperti menjaga suhu ruangan melalui perawatan rutin agar karyawan tetap nyaman dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan perhatian

terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan dengan memberikan apresiasi agar semangat kerja tetap terjaga. Perusahaan juga diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan guna meningkatkan kepuasan tamu yang menjadi tujuan utama dalam industri perhotelan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperluas objek penelitian pada hotel yang berbeda serta menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian menjadi lebih representatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfranssyah, M.Y, Muhammad, A.F, & Azolla, D. (2023). Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kinerja pada Gemilang Realty Group. <https://multidisipliner.org/ijim/article/view/36/31>
- Aprilia, P. D., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 12-24.
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1861-1872.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1). <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Basri S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1453>.
- Butt, R. S., Wen, X., & Hussain, R. Y. (2020). Dampak mediasi kepuasan kerja karyawan terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja dan analisis faktor-faktor motivasi: Bukti dari sektor telekomunikasi. *Jurnal Penelitian Bisnis Asia*, 5, 19-27.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248–254. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>
- Fitriani, F., Sugeng, S., & Permata Sari, N. P. I. (2024). Pengaruh ketegangan kerja, kepuasan kerja dan 69eseha kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Prudential Kota Gajah. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(1), 47–56.
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44-52.
- Haryono. (2018) Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi. [https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/19160/e%20book\\_Manajem%20Kinerja.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/19160/e%20book_Manajem%20Kinerja.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2023). *Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. Ide Journal of Educational Management*.

- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24.
- Lamandasa, S. R., Hartanti, D. N., & Matana, T. R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Besar Ide Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara. *Jurnal EKOMEN*, 2006.
- Leonora Ferdinandus. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kota Ambon. *Administrasi terapan*, 3(2964–3619).
- Liana, Supardi, Primadi Candra Susanto. (2025). DETERMINASI *WORK LIFE BALANCE* DAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KARGO INTERNASIONAL DI JAKARTA. <file:///C:/Users/Richard/Downloads/1388-Article%20Text-2738-1-10-20250128.pdf>
- Luh Kadek Budi Martini, & Surya Nugraha. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Hotel the Patra Bali Resort & Villas. *Journal of Applied Management Studies*, 4(1). <https://doi.org/10.51713/jamms.v4i1.61>
- Meha, S.R, Ramdani, B.P, Susriyanti, Hasmaynelis, F. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Intervening*. <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:AP:e4ab2eb1-ce7f-4d76-8680-009c8a197bb2>
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 353-364.
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyoy, P. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan kerja fisik Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133-143.
- Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, E., & Susilo, D. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Itama Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 65-74.
- Prasetyo, D., & Sukono, F. I. F. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millennial Di Point Coffee Se-Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163-2178.
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7580>
- Rahayu, S, & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 370-386.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., & Rohmawan, S. (2021). Peran *Work life Balance* dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2021 – Ekonomi Kreatif Dan UMKM, Vol 2 No 1*, 1–9

- Reskiana R. *et al.*, (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar. [file:///C:/Users/Richard/Downloads/Jurnal+Rina-Ajmal\\_47-56.pdf](file:///C:/Users/Richard/Downloads/Jurnal+Rina-Ajmal_47-56.pdf)
- Respati, Bayu Widhi, Muhammad Ihwanudin, Masmira Kurniawati. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, Vol 10, No. 2 : 179-197.
- Rohmah, E. A., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh *work-family conflict*, *family-work conflict*, dan *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan perempuan (Studi kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290-307.
- Saputra, D., & Mahfudiyanto (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 211-223.
- Simarmata. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil IDE. Duta Interlining Ide. <https://acrobat.adobe.com/ide/urn:aaid:sc:AP:2b109fdf-4ce2-41a6-8161-37875afe32ea>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., & Panatap, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , dan Analisis Data ( Sebuah Tinjauan Pustaka ). 3(1), 1–12.
- Wismawan, M.H, & Luturlean, B.S. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTBank X. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/17672/17416>
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh *work-life balance* dan *flexible working arrangement* terhadap job performance dengan dimediasi oleh employee engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 932–947.
- Yani N. N & Kurniati W. Andani. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN. <https://acrobat.adobe.com/ide/urn:aaid:sc:AP:9823cd15-5abe-4e61-96ec-4520fb86a96e>