



Halaman Jurnal: <https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/nawasena>  
DOI: <https://doi.org/10.56910/nawasena.v4i1.1916>



## Pengaruh *Overtime Kerja & Job Satisfaction Terhadap Work-Life Balance* Karyawan di *The Balcone Suites & Resort Bukittinggi*

Putri Artha Pramesti<sup>1\*</sup>, Hijriyantomi Suyuhtie<sup>2</sup>  
<sup>1-2</sup>Universitas Negeri Padang, Indonesia

Alamat: Jalan Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Padang, Sumatera Barat  
Korespondensi penulis: [putriarta00@gmail.com](mailto:putriarta00@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study discusses how overtime & job satisfaction affect the work-life balance of employees at The Balcone Suites & Resort Bukittinggi. This research is in the background with the discovery of phenomena regarding overtime, job satisfaction, and work-life balance of employees of The Balcone Suites & Resort Bukittinggi. This type of research is quantitative descriptive with a sampling method using purposive sampling, involving 123 respondents. The research instrument in the form of a questionnaire was prepared using the Likert scale. The data obtained was then analyzed using Structural Equation Modeling with Partial Least Square (SEM-PLS) version 3.0. . The results of the hypothesis test show that Overtime Work has a negative and significant effect on Employee Work-Life Balance with a negative value of -0.474 and a tstatistic value of 4.224 > a Ttable value (1.96) with a p-value of 0.000 < 0.05. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Work-Life Balance with a value of 0.280 and a tstatistic value (2.745) > a ttable value (1.96) with a p-value of 0.006 < 0.05. Overtime Work and Job Satisfaction have an effect on Employee Work-Life Balance, with an R Square of 0.365 indicating that 36.5% of employee Work-Life Balance variables can be explained by the Overtime Work and Job Satisfaction variables and the remaining 63.5% are influenced by other variables that are not present in this study.*

**Keywords:** *Work Overtime, Job Satisfaction, and Work-Life Balance*

**Abstrak.** Penelitian ini membahas bagaimana bagaimana pengaruh *overtime kerja & job satisfaction* terhadap *work-life balance* karyawan di *The Balcone Suites & Resort Bukittinggi*. Penelitian ini di latar belakang dengan ditemukannya fenomena mengenai *overtime kerja, job satisfaction, dan work-life balance* karyawan *The Balcone Suites & Resort Bukittinggi*. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, melibatkan 123 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling dengan Partial Least Square (SEM-PLS) versi 3.0. . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Overtime Kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* Karyawan dengan (*Original Sample/O*) nilainya negatif yaitu -0,474 dan nilai *tstatistic* (4,224) > nilai *Ttabel* (1,96) dengan *p-Value* 0,000 < 0,05. *Job Satisfaction* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* Karyawan dengan (*Original Sample/O*) nilainya 0.280 dan nilai *tstatistic* (2,745) > nilai *Ttabel* (1,96) dengan *p-Value* 0,006 < 0,05. *Overtime Kerja dan Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* Karyawan, dengan *R Square* sebesar 0,365 menunjukkan bahwa 36,5% variabel *Work-Life Balance* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Overtime Kerja dan Job Satisfaction* dan sisanya 63,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *Overtime Kerja, Job Satisfaction, dan Work-Life Balance*

## 1. LATAR BELAKANG

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian, terutama di daerah tujuan wisata seperti Bukittinggi. *The Balcone Suites & Resort* Bukittinggi merupakan salah satu penginapan yang menyediakan layanan dan fasilitas akomodasi yang berkualitas bagi para tamu. Untuk menjaga kualitas layanan dan kepuasan tamu, hotel ini sering menghadapi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan beban kerja karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam industri pariwisata perhotelan. Sumber Daya Manusia tidak hanya sebagai pengisi posisi, tetapi juga kekuatan pendorong di balik penciptaan pengalaman tamu yang positif. Kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan berdampak langsung pada reputasi dan kesuksesan sebuah hotel (Wijaya & Utama, 2024).

*Work-life balance* (keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi) menjadi isu yang semakin penting dalam dunia kerja modern. Fenomena ini mencerminkan kemampuan karyawan untuk membagi waktu, energi, dan perhatian antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara seimbang. *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Menurut (Kurnia & Khairunnisa, 2024) *Work-life balance* adalah kemampuan untuk mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas. Dengan *work-life balance* yang baik, individu dapat sukses dalam karier tanpa mengorbankan kehidupan pribadi.

**Table 1. Data Room Sold, & Jumlah Event di The Balcone Suites & Resort Bukittinggi selama 3 bulan terakhir**

| Bulan    | Room Sold | Jumlah Event |
|----------|-----------|--------------|
| Oktober  | 3.309     | 32           |
| November | 3.125     | 32           |
| Desember | 2.867     | 27           |

**Sumber: Sales & Marketing Department 2024**

Permintaan layanan yang tinggi di *The Balcone Suites & Resort* Bukittinggi, terutama pada musim wisata, seringkali memaksa karyawan untuk melakukan *overtime* (lembur). Sejalan dengan pendapat (Aulia Mutia Giska & Hijriyantomi Suyuthie, 2023) dalam penelitiannya *Overtime* terjadi ketika karyawan bekerja lebih dari 8 jam kerja normal, terutama saat banyak acara bersamaan yang meningkatkan beban kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa tugas tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, berisiko menurunkan kinerja, kepuasan kerja, dan kualitas pelayanan hotel.

Meskipun *overtime* dapat meningkatkan pendapatan hotel dan memenuhi kebutuhan tamu, konsekuensi jangka panjang dari *overtime* dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja yang berpotensi merugikan karyawan dan berdampak negatif pada kinerja hotel (Putu Lisa Mahrtini dkk., 2024).

*Overtime* merupakan jam kerja yang melebihi 40 jam dalam satu minggu dan berlangsung minimal selama tiga minggu berturut-turut (Sumarningsih, 2014). Sementara itu, menurut Hanna et al., *overtime* didefinisikan sebagai waktu kerja yang melebihi 8 jam per hari atau lebih dari 40 jam dalam satu minggu.

*Overtime* dapat mengakibatkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, karena waktu kerja yang bertambah mengurangi waktu yang tersedia untuk kehidupan pribadi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mendis & Weerakkody, 2018) dan (Haryanto dkk., 2018) yaitu lembur dapat mengganggu keseimbangan antara kerja dan kehidupan, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja karyawan dan manajemen yang kurang memperhatikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan dapat berdampak negatif pada kepuasan dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di *The Balcone Suites & Resort* Bukittinggi, dampak *overtime* cukup mempengaruhi terhadap *work-life balance* mereka. Salah satu karyawan dari *Sales & Marketing department* mengungkapkan bahwa ia sering melakukan lembur, terutama saat musim liburan, ia merasa waktu untuk beristirahat dan berkumpul dengan keluarga menjadi sangat terbatas. Hal serupa diungkapkan oleh karyawan dari *Food & Beverage department*, yang juga sering bekerja lembur saat tingkat okupansi hotel tinggi. Karyawan yang bekerja di bagian F&B ini, juga mengakui bahwa lembur membuat waktunya semakin terbatas, dan meskipun ada kompensasi waktu libur, ia tetap merasa bahwa kualitas hidupnya terganggu akibat lembur yang terus-menerus.

Industri perhotelan dikenal dengan tuntutan kerja yang tinggi dan jam kerja tidak teratur, fenomena *overtime* menjadi hal yang biasa, terutama saat permintaan pelanggan meningkat di musim liburan. Oleh karena itu, *Work-life balance* yang baik dapat menjadi strategi retensi yang efektif bagi perusahaan, dengan karyawan yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih cenderung memiliki kepuasan dalam bekerja untuk tetap bertahan di perusahaan.

*The Balcone Suites & Resort* Bukittinggi, memiliki kebijakan lembur yang dapat mempengaruhi dinamika kerja karyawan. Selain itu, perubahan dalam struktur keluarga dan sosial menuntut karyawan untuk mencari cara yang lebih baik dalam mengelola waktu kerja dan waktu bersama keluarga. Kebijakan perusahaan terkait lembur juga berpengaruh besar

terhadap *Work-life balance* karyawan, kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

*Job satisfaction* (kepuasan kerja) juga memiliki peran penting dalam memengaruhi *work-life balance* karyawan, ini didukung dengan hasil penelitian (P. Wahyuni & Tajib, 2022) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan berdampak positif terhadap *work-life balance* karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi gaji, promosi, maupun lingkungan kerja, mereka cenderung lebih mampu mengelola tanggung jawab kerja dan keluarga.

Menurut (Rahmah & Gustomo, 2024) *Job satisfaction* adalah perasaan pemenuhan dan kepuasan individu saat melakukan tugas kerja mereka. Ini melibatkan respons emosional terhadap pekerjaan, di mana karyawan merasa bangga dan puas dengan kemampuan mereka. Sedangkan menurut (S. Wahyuni dkk., 2024) *job satisfaction* adalah keadaan emosional positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini mencerminkan seberapa puas seseorang terhadap peran dan tanggung jawabnya.

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan, seperti kurangnya pengakuan atas kontribusi, beban kerja yang tidak proporsional, atau hubungan interpersonal yang kurang harmonis, sering kali memperburuk *work-life balance*. Ketidakpuasan ini dapat mengurangi energi dan waktu yang seharusnya digunakan karyawan untuk kegiatan pribadi, sehingga berdampak pada kualitas hidup secara keseluruhan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami pengaruh *overtime kerja & job satisfaction* terhadap *work-life balance* di industri perhotelan, khususnya di *The Balcone Suites & Resort Bukittinggi*.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Work Life Balance (WLB) adalah konsep yang menggambarkan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi kewajiban profesional mereka tanpa mengorbankan kehidupan pribadi dan kesejahteraan mereka (Wibowo & Siregar, 2022). Untuk mengukur variabel *Work Life Balance* kerja peneliti menggunakan indikator menurut (Ganapathi, 2016) sebagai berikut: 1) Keseimbangan Waktu 2) Keseimbangan Keterlibatan 3) Keseimbangan Kepuasan.

*Overtime* merupakan jam kerja yang melebihi 40 jam dalam satu minggu dan berlangsung minimal selama tiga minggu berturut-turut (Sumarningsih, 2014). Sementara itu, menurut Hanna et al., *overtime* didefinisikan sebagai waktu kerja yang melebihi 8 jam per hari

atau lebih dari 40 jam dalam satu minggu Untuk mengukur variabel *Overtime* kerja peneliti menggunakan indikator menurut (Nugraheni, 2019) sebagai berikut: 1) Waktu Lembur 2) Upah Lembur 3) Beban Kerja.

Menurut (Zahra Aprilia Suparman dkk., 2023) *Job satisfaction* merupakan tingkat perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Untuk mengukur variabel *Job Satisfaction* kerja peneliti menggunakan indikator menurut (Spector, 2022) sebagai berikut: 1) Interaksi Sosial 2) Motivasi 3) Karakteristik Lingkungan Organisasi.

### 3. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif. (Sahir, S.H, 2021) menyatakan bahwa, metode kuantitatif asosiatif kausal adalah pendekatan yang digunakan untuk menentukan hubungan antara dua atau lebih variabel, di mana salah satu variabel berfungsi sebagai variabel independen (penyebab) dan yang lainnya sebagai variabel dependen (akibat). Variabel dalam penelitian ini adalah *Overtime Kerja* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) sebagai variabel independen dan *Work-Life Balance* Karaywan (Y) sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di *The Balcone Suites & Resort* Bukittinggi dengan jumlah total 156 Karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu agar data yang diperoleh lebih representatif. Dari total 156 karyawan, jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 123 responden. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis variasi, yang dikenal sebagai Partial Least Squares (PLS), digunakan untuk menguji model struktural dan model pengukuran secara simultan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### a. Data Deskripsi Variabel

Data Deskripsi Variabel adalah sebagai berikut:

**Table 2. Deskripsi data**

| No | Variabel                          | Rata-rata Responden | Kategori |
|----|-----------------------------------|---------------------|----------|
| 1  | <i>Overtime Kerja</i>             | 4,02                | Tinggi   |
| 2  | <i>Job Satisfaction</i>           | 3,66                | Tinggi   |
| 3  | <i>Work-Life Balance Karyawan</i> | 2,42                | Rendah   |

**Sumber: Hasil Olah Data 2025**

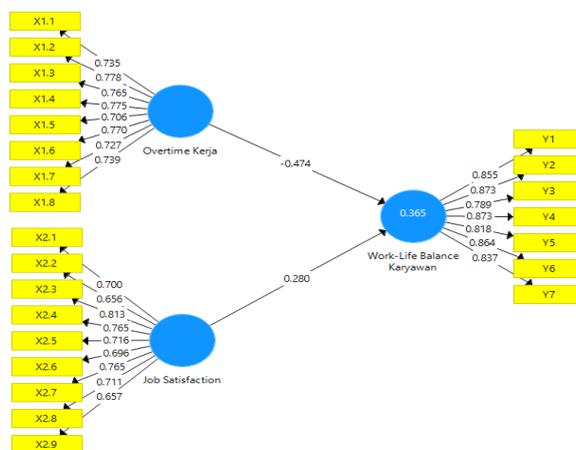
Berdasarkan tabel 2, hasil rata-rata responden pada variabel *Overtime Kerja* yaitu 4,02 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Overtime Kerja* di *The Balcone Suites & Resort Bukittinggi* dinilai tinggi. Hasil rata-rata responden pada variabel *Job Satisfaction* sosial yaitu 3,66 hal ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* di *The Balcone Suites & Resort Bukittinggi* memiliki nilai yang tinggi. Selanjutnya hasil rata-rata responden pada variabel *Work-Life Balance Karyawan* memiliki nilai yaitu 2,42 hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance The Balcone Suites & Resort Bukittinggi* yang dirasakan responden rendah.

##### Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS SEM)

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS, yang dilakukan oleh peneliti dalam dua tahap, yaitu sebagai berikut:

##### a. Evaluasi Measurement Model (*Outer Model*)

Hasil pengujian *outer model* menggunakan SmartPLS menunjukkan model penelitian yang telah dianalisis sebagai berikut:



**Gambar 1. Outer Model**

### ***b. Uji Convergent Validity***

Validitas konvergen dalam PLS untuk indikator refleksif dinilai dari faktor loading, yaitu korelasi antara skor indikator dan skor variabel laten. Indikator dianggap kuat jika memiliki loading di atas 0,70, namun pada tahap awal pengukuran, nilai 0,50–0,60 masih dapat diterima. Nilai *outer loading* awal untuk variabel *Overtime Kerja*, *Job Satisfaction*, dan *Work-Life Balance Karyawan* dapat dilihat dalam tabel beriku:

**Table 3. Hasil *Outer Loading***

| <b>Item</b> | <b><i>Work-Life Balance Karyawan</i></b> | <b><i>Overtime Kerja</i></b> | <b><i>Job Satisfaction</i></b> |
|-------------|--|------------------------------|--------------------------------|
| Y1          | 0,855                                    |                              |                                |
| Y2          | 0,873                                    |                              |                                |
| Y3          | 0,789                                    |                              |                                |
| Y4          | 0,873                                    |                              |                                |
| Y5          | 0,818                                    |                              |                                |
| Y6          | 0,864                                    |                              |                                |
| Y7          | 0,837                                    |                              |                                |
| X1.1        |  | 0,735                        |                                |
| X1.2        |  | 0,778                        |                                |
| X1.3        |  | 0,765                        |                                |
| X1.4        |  | 0,775                        |                                |
| X1.5        |  | 0,706                        |                                |
| X1.6        |  | 0,770                        |                                |
| X1.7        |  | 0,727                        |                                |
| X1.8        |  | 0,739                        |                                |
| X2.1        |  |                              | 0,700                          |
| X2.2        |  |                              | 0,656                          |
| X2.3        |  |                              | 0,813                          |
| X2.4        |  |                              | 0,765                          |
| X2.5        |  |                              | 0,716                          |
| X2.6        |  |                              | 0,696                          |
| X2.7        |  |                              | 0,765                          |
| X2.8        |  |                              | 0,711                          |
| X2.9        |  |                              | 0,657                          |

**Sumber: Hasil Olah Data 2025**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil nilai *outer loading* > 0,6 maka dapat disimpulkan semua item variabel *Work-Life Balance Karyawan*, *Overtime Kerja* dan *Job Satisfaction* adalah valid.

### ***Uji Internal Consistency***

Selanjutnya, dilakukan pengujian untuk menilai composite reliability, Average Variance Extracted (AVE), dan Cronbach's Alpha. Menurut Ghozali dan Latan (2015), nilai Cronbach's Alpha yang baik adalah lebih dari 0,7. Sementara itu, Sarstedt et al. (2021) menyatakan bahwa nilai composite reliability ( $\rho_c$ ) di atas 0,7 menunjukkan bahwa item dalam variabel tersebut reliabel. Selain itu, Sarstedt et al. (2021) juga menjelaskan bahwa nilai

AVE di atas 0,5 menandakan bahwa syarat convergent validity telah terpenuhi, yang berarti konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% variasi itemnya. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 4. Average Variance Extracted (AVE)**

|                                   | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----------------------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| <i>Job Satisfaction</i>           | 0,885            | 0,895 | 0,907                 | 0,521                            |
| <i>Overtime Kerja</i>             | 0,889            | 0,891 | 0,911                 | 0,562                            |
| <i>Work-Life Balance Karyawan</i> | 0,933            | 0,936 | 0,946                 | 0,714                            |

**Sumber: Hasil Olah Data 2025**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel *Work-Life Balance Karyawan*, *Overtime Kerja*, dan *Job Satisfaction* memiliki nilai composite reliability serta Cronbach's Alpha di atas 0,70. Oleh karena itu, indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Sementara itu, validitas diuji menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan batas minimal lebih dari 0,50. Tabel menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, yang berarti seluruh indikator dan variabel dalam penelitian ini dianggap valid.

#### ***Uji Discriminant Validity***

Uji korelasi diskriminan dilakukan untuk menilai hubungan sebab akibat antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik (Wong, 2013).

**Table 5. Nilai Discriminant Validity (Fornel-Larceker)**

|  | <b>Job Satisfaction</b> | <b>Overtime Kerja</b> | <b>Work-Life Balance Karyawan</b> |
|--|-------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| <b><i>Job Satisfaction</i></b>           | 0,722                   |                       |                                   |
| <b><i>Overtime Kerja</i></b>             | -0,233                  | 0,750                 |                                   |
| <b><i>Work-Life Balance Karyawan</i></b> | 0,391                   | -0,539                | 0,845                             |

**Sumber: Hasil Olah Data 2025**

Berdasarkan tabel di atas, perbandingan nilai akar AVE menunjukkan bahwa setiap nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan korelasi antar variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik. Uji diskriminan dilakukan untuk menilai korelasi antara satu konstruk dengan konstruk lainnya.

**Table 6. Discriminant Validity (HTMT)**

|                            | Job Satisfaction | Overtime Kerja | Work-Life Balance Karyawan |
|----------------------------|------------------|----------------|----------------------------|
| Job Satisfaction           |                  |                |                            |
| Overtime Kerja             | 0,264            |                |                            |
| Work-Life Balance Karyawan | 0,417            | 0,584          |                            |

Sumber: Hasil Olah Data 2025)

Menurut Henseler et al. (2015), jika nilai HTMT untuk setiap pasangan variabel kurang dari 0,9, maka discriminant validity dengan metode Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dianggap telah terpenuhi. Berdasarkan tabel di atas, nilai yang diperoleh adalah 0,264, 0,417, dan 0,584, yang semuanya kurang dari 0,9. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji discriminant validity HTMT telah terpenuhi.

### Model Structural Model (*Inner Model*)

#### a. Uji goodness of fit (*GoF*)

Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* pada variabel laten dependen. Perubahan *R-square* menunjukkan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel dependen. Structural Model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Table 7. Inner Model (R-square)**

|                                   | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|-----------------------------------|-----------------|--------------------------|
| <i>Work-Life Balance Karyawan</i> | 0,365           | 0,354                    |

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Tabel diatas menggambarkan bahwa *Work-Life Balance Karyawan* dapat dijelaskan oleh variabel *Overtime Kerja & Job Satisfaction* adalah sebesar 0,365 atau 36,5% dan sisanya 63,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

#### Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak. Proses ini menggunakan fungsi Bootstrapping pada SmartPLS 3.0. Hipotesis dianggap diterima jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau jika nilai t (t-value) melebihi batas kritisnya, yaitu 1,96 pada tingkat signifikansi 5% (Sarstedt et al., 2021). Dalam penelitian ini, hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 8. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

|   | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics ( O/STDEV )</i> | <i>P Values</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| <i>Overtime Kerja-&gt; Work-Life Balance Karyawan</i> | -0,474                     | -0,497                 | 0,112                             | 4,224                           | 0,000           |

|   |       |       |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| Job Satisfaction-><br>Work-Life Balance<br>Karyawan | 0,280 | 0,273 | 0,102 | 2,745 | 0,006 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|

Sumber: Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis langsung yang terdapat pada gambar dan juga tabel dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. *Overtime Kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* Karyawan, hal ini dikarenakan (**Original Sample/O**) nilainya negatif yaitu **-0,474** dan nilai *t*statistic (4,224) > nilai *T*tabel (1,96) dengan *p*Value  $0,000 < 0,05$ .
2. *Job Satisfaction* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* Karyawan, hal ini dikarenakan (Original Sample/O) nilainya 0.280 dan nilai *t*statistic (2,745) > nilai *T*tabel (1,96) dengan *p*-Value  $0,006 < 0,05$ .

## Pembahasan

### *Overtime Kerja*

Dengan nilai rata-rata 4,02, Mayoritas pendapat responden terhadap *overtime* kerja karyawan *The Balcone Suites & Resort* Bukittinggi di kategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sering mengalami *overtime* kerja dan merasa *overtime* berdampak negatif, seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakseimbangan waktu kerja dan pribadi, serta potensis dampak terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Naibesi dkk., 2024) yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami dampak negatif akibat lembur. Mereka melaporkan adanya beban kerja yang berlebihan, yang sering kali membuat mereka kewalahan. Selain itu, lembur juga mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, menyebabkan kesulitan dalam menjalani aktivitas di luar pekerjaan.

### *Job Satisfaction*

Dengan nilai rata-rata 3,66, Mayoritas pendapat responden terhadap *Job Satisfaction* karyawan *The Balcone Suites & Resort* Bukittinggi di kategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, terutama dalam hal lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan peluang karier. Temuan ini sejalan dengan penelitian Balerina dkk. (2024), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan, hubungan kerja, dan pengembangan karier.

### ***Work-Life Balance* Karyawan**

Dengan nilai rata-rata 2,37, Mayoritas pendapat responden terhadap *Work-Life Balance* karyawan *The Balcone Suites & Resort* Bukittinggi di kategorikan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa waktu, keterlibatan, dan kepuasan kerja mereka belum seimbang dengan kehidupan pribadi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Cahill dkk., 2015; Sakka & Yunawati, 2017; Asepta dkk., 2017), yang menyimpulkan bahwa *Work-Life Balance* karyawan dapat terganggu ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja daripada di rumah. Hal ini mencerminkan tantangan dalam mengatur waktu serta tingginya keterlibatan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

### **Pengaruh *Overtime Kerja* terhadap *Work-Life Balance* Karyawan**

Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data, koefisien jalur yang diperoleh menunjukkan nilai original sample sebesar -0,474, yang mengindikasikan arah hubungan negatif. Selain itu, nilai p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik sebesar 4,224 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Overtime Kerja* (X) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* Karyawan (Y). Hasil ini diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat *Overtime Kerja* (X), maka semakin rendah tingkat *Work-Life Balance* Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang panjang dapat mengganggu *Work-Life Balance* Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Restyawan, R. S, 2019) yang menyatakan bahwa *Overtime Kerja* dapat mengurangi waktu untuk keluarga, istirahat, dan aktivitas pribadi, berpotensi menurunkan kualitas hidup dan kepuasan. Meski menambah penghasilan, dampak negatif seperti kelelahan dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi penting untuk kesejahteraan karyawan dan efektivitas perusahaan.

### **Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work-Life Balance* Karyawan**

Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data, koefisien jalur yang diperoleh memiliki nilai original sample sebesar 0,280, menunjukkan arah hubungan positif. Selain itu, nilai p-values sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik sebesar 2,745 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* Karyawan

(Y). Hasil ini diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat *Job Satisfaction* (X), maka semakin tinggi pula tingkat *Work-Life Balance* Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang panjang dapat mengganggu *Work-Life Balance* Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan pribadi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, serta meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosita, 2022) karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, mengenai pengaruh *overtime* kerja & *job satisfaction* terhadap *work-life balance* karyawan di *The Balcone Suites & Resort* Bukittinggi, dapat disimpulkan bahwa *Overtime* Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* Karyawan dengan (*Original Sample/O*) nilainya negatif yaitu -0,474 dan nilai *tstatistic* (4,224) > nilai *T* tabel (1,96) dengan *p-Value*  $0,000 < 0,05$ . *Job Satisfaction* berpengaruh Positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* Karyawan dengan (*Original Sample/O*) nilainya 0.280 dan nilai *tstatistic* (2,745) > nilai *T* tabel (1,96) dengan *p-Value*  $0,006 < 0,05$ . *Overtime* Kerja dan *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* Karyawan, dengan *R Square* sebesar 0,365 menunjukkan bahwa 36,5% variabel *Work-Life Balance* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Overtime* Kerja dan *Job Satisfaction* dan sisanya 63,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Saran

Hasil penelitian menunjukkan perlunya kebijakan yang lebih baik dalam mengelola *Overtime* Kerja dan meningkatkan *Job Satisfaction* karyawan di *The Balcone Suites & Resort* Bukittinggi. Langkah yang dapat dilakukan meliputi pengelolaan *overtime* yang lebih efektif, peningkatan fasilitas kesejahteraan, penghargaan kinerja, peluang karier, serta kebijakan kerja fleksibel untuk mendukung *Work-Life Balance* Karyawan.

**DAFTAR REFERENSI**

- Aulia Mutia Giska & Hijriyantomi Suyuthie. (2023). Analisis Beban Kerja Karyawan Banquet di UNP Hotel and Convention. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 3(1), 25–30. <https://doi.org/10.55606/jempper.v3i1.2295>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BIO FARMA PERSERO).
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Kurnia, M. I., & Khairunnisa, A. (2024). Peran Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 256–260. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13543>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: A mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Nugraheni, J. (2019). PENGARUH KERJA LEMBUR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTAN PARIWARA.
- Putu Lisa Mahrtini, Wirata, I. N., & Paramita, R. (2024). The Effect of Workload on Turnover Intention Level of Employees at The Westin Resort Nusa Dua Bali. *Indonesian Journal of Applied and Industrial Sciences (ESA)*, 3(5), 555–566. <https://doi.org/10.55927/esa.v3i5.11285>
- Rahmah, N. A., & Gustomo, A. (2024). Analysis Of Overtime Work, Time Management, And Job Satisfaction On Employees' Work-Life Balance (Study At PT. Idripta Aditama Grutty Shoes, Bags & Fashion Bandung). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i2.5429>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. Dalam C. Homburg, M. Klarmann, & A. E. Vomberg (Ed.), *Handbook of Market Research* (hlm. 1–47). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_15-2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2)
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention* (1 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>
- Sumarningsih, T. (2014). Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. *MEDIA KOMUNIKASI TEKNIK SIPIL*, 20(1).
- Wahyuni, P., & Tajib, E. (2022). PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP WORK LIFE BALANCE DIMEDIASI OLEH JOB STRESS, JOB SATISFACTION DAN JOB COMMITMENT PADA KARYAWAN 5 DIREKTORAT JENDERAL DI KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA. 7(9).

Wahyuni, S., Tanuwijaya, J., Gayatri, A., Maulana, A., & Mirici, I. H. (2024). Pengaruh Work From Home terhadap Job Satisfaction yang Dimediasi Work Life Balance dan Dampaknya terhadap Employee Performance Industri Perbankan di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 23(1), 101. <https://doi.org/10.19184/jeam.v23i1.43217>

Wijaya, T. A., & Utama, R. E. (2024). MEMAHAMI KONSEP HUMAN CAPITAL MANAGEMENT DALAM INDUSTRI PARIWISATA PERHOTELAN DI ANYER BANTEN. 6(3).