



PENGARUH SHIFT WORK, WORK OVERLOAD, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP JOB PERFORMANCE DENGAN TIME MANAGEMENT

**Fera Septyani Hobby Sarbarita Yogata, Yolanda Kaslina Purba, Ray
Rekci Jonatan**

Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email : septyanifera@gmail.com, yolanda.kaslina.purba@gmail.com,
ray.jonat16@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:
kerja shift;
kelebihan beban
kerja;
keseimbangan
kehidupan kerja;
kinerja pekerjaan;
manajemen waktu

Latar Belakang : Indonesia merupakan negara kaya akan Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM). Perkembangan pada segala bidang merupakan tujuan dan sasaran pemerintah negara Republik Indonesia. Sejalan dengan pembangunan pada segala bidang, salah satu hal potensial yang patut mendapatkan penanganan sungguh-sungguh adalah sektor pariwisata. Berdasarkan UU RI No. 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan, pariwisata adalah berbagai macam kegiatan atau aktivitas wisata yang didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah dan pemerintah daerah.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Shift Work, Work Overload, Work Life Balance terhadap Job Performance dengan Time Management sebagai variabel moderator pada salah satu hotel di Jawa Barat.

Metode : Penelitian ini memiliki populasi terbatas yaitu karyawan bidang operasional salah satu hotel di Jawa Barat. Sampel berjumlah 50 orang dengan metode sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis data SmartPLS 4.0.

Hasil : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Shift Work terhadap Job Performance. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Time Management terhadap Job Performance. Sedangkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara Work Overload dan Work Life Balance terhadap Job Performance secara parsial. Time Management memiliki efek moderasi kuat yang memperlemah pengaruh Shift Work terhadap Job Performance. Tidak terbukti bahwa Time Management memoderasi pengaruh Work Overload terhadap Job Performance dan tidak terbukti bahwa Time Management memoderasi pengaruh Work Life Balance terhadap Job Performance.

Kesimpulan: Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan yaitu Shift work berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat. Artinya, jika variabel shift work mengalami peningkatan satu tingkat, maka sebaliknya variabel job performance mengalami penurunan satu tingkat. Shift work berpengaruh terhadap menurunnya job performance karyawan karena fenomena ketidakteraturan pola tidur karyawan mengakibatkan kelelahan.

ABSTRACT

Keywords:
shift work; work
overload; work life
balance; job

Background: Indonesia is a country rich in Natural Resources (SDA) and Human Resources (HR). Development in all fields is the goal and target of the government of the Republic of Indonesia. In line with development in all fields, one of the potential issues that deserves serious attention is the tourism sector. Based on RI Law no. 10 of

performance; time management 2009 concerning tourism, tourism is a variety of activities or tourism activities that are supported by various facilities and services provided by the community, businessmen, government and local governments.

Purpose: This study aims to determine the effect of Shift Work, Work Overload, Work Life Balance on Job Performance with Time Management as a moderator variable in a hotel in West Java.

Method: This study has a limited population, namely employees in the operational field of a hotel in West Java. The sample is 50 people with saturated sample method. This study uses a quantitative method using the SmartPLS 4.0 data analysis tool.

Results: The results of this study indicate that there is a negative and significant effect of Shift Work on Work Performance. There is a positive and significant influence of Time Management on Work Performance. While there is no significant effect between Work Overload and Work Life Balance on Work Performance partially. Time Management has a strong moderating effect that weakens the influence of Shift Work on Job Performance. It is not proven that moderating Time Management affects Work Overload on Work Performance and it is not proven that moderating Time Management affects Work Life Balance on Work Performance.

Conclusion: Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that shift work has a negative and significant effect on job performance of ABC Hotel employees in West Java. That is, if the shift work variable has increased by one level, then on the other hand the job performance variable has decreased by one level. Shift work has an effect on decreasing employee job performance because the phenomenon of irregular sleep patterns of employees results in fatigue.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kaya akan Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM) (Fauzi, 2017). Perkembangan pada segala bidang merupakan tujuan dan sasaran pemerintah negara Republik Indonesia. Sejalan dengan pembangunan pada segala bidang, salah satu hal potensial yang patut mendapatkan penanganan sungguh-sungguh adalah sektor pariwisata. Berdasarkan UU RI No. 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan, pariwisata adalah berbagai macam kegiatan atau aktivitas wisata yang didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah dan pemerintah daerah. Sektor pariwisata di Indonesia sudah mengalami perkembangan yang cukup pesat dan merupakan salah satu sektor yang menjadi pendukung perekonomian negara.

Perkembangan pariwisata ini dapat dilihat melalui arus jumlah wisatawan yang masuk di Indonesia. Menurut Sugiyama (2011), wisatawan adalah individu atau kelompok yang melakukan perjalanan wisata untuk maksud beristirahat, berbisnis, berobat atau melakukan kunjungan keagamaan dan lain - lainnya. Perkembangan sektor industri perhotelan ini tidak lepas dari peranan Sumber Daya Manusia (SDM) didalamnya. Salah satu hotel menjadi pilihan terbaik dan cukup berkembang di Jawa Barat adalah Hotel ABC. Hotel ABC dikelola secara mandiri oleh perusahaan swasta dan mampu menawarkan fleksibilitas yang jauh lebih besar dalam berbagai aspek yang secara langsung dapat memenuhi segala kebutuhan konsumen. Hotel ABC di Jawa Barat merupakan hotel bintang empat yang terletak di lokasi strategis, memiliki 150 kamar, menawarkan harga tarif terbaik pada setiap tipenya, dan memberikan layanan berorientasi pengunjung dengan memberikan layanan yang eksekutif bagi para pengunjung.

Bekerja di bidang hospitality seperti hotel beresiko mempunyai jam kerja yang tidak beraturan, terutama karyawan di bagian operasional. Jam kerja selama 24 jam dan tidak pernah mengenal hari libur tetap membutuhkan keterampilan khusus dalam mengelola jadwal kerja karyawan setiap hari, minggu dan bulannya. Pengaturan jam kerja

membutuhkan banyak penyesuaian yang dilakukan karyawan khususnya di bagian operasional. Dampak yang sering dihubungkan dengan shift work adalah kelelahan umum atau general fatigue yang bila berkepanjangan dapat mengakibatkan kelelahan kronis (Setiono, Susetyo, & Mubarak, 2017). Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda dari masing-masing individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan adanya penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Delima, 2018).

Karyawan bagian operasional Hotel ABC di Jawa Barat juga mengalami fenomena gangguan pola tidur, karyawan Hotel ABC di Jawa Barat dengan shift pagi mengalami gangguan pola tidur lebih rendah dibandingkan dengan shift malam. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan mengalami insomnia akibat dari jadwal kerja yang berubah – ubah setiap harinya. Dampak shift malam diduga lebih besar menurunkan job performance karena shift malam sangat mudah mengalami kelelahan karena waktu istirahat digunakan untuk bekerja.

Fenomena gangguan tidur yang dipengaruhi oleh kekurangan waktu tidur dan gangguan pada circadian rhythms akibat jet lag atau shift kerja juga dapat menyebabkan kelelahan. Menurut Winarsunu (2008) Manusia mempunyai Circadian Rythm, yaitu fluktuasi dari berbagai macam fungsi tubuh selama 24 jam. Pada malam hari manusia berada pada fase trophotropic yaitu fase dimana tubuh melakukan pembaharuan cadangan energi atau menguatkan kembali. Sedangkan fase siang hari manusia berada pada fase ergotropic yaitu fase dimana semua organ dan fungsi tubuh siap untuk melakukan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi beberapa perubahan fisik dan psikologi tubuh manusia. Bagi pekerja shift malam karyawan Hotel ABC, jam tidur malam biasanya diubah menjadi tidur siang. Namun secara kualitas dan kuantitas tidur siang banyak terganggu, antara lain oleh kebisingan lingkungan tempat tinggal sehingga umumnya tidak bisa beristirahat maksimal dan terkadang pada pagi harinya, mempunyai aktivitas lain dirumah, sehingga pada waktu kerja shift malam kondisi tubuh sudah tidak maksimal.

Ketidakeimbangan hidup karyawan bisa terjadi, karena biasanya banyak perusahaan berekspektasi tinggi terhadap karyawannya, sedangkan para karyawan berjuang untuk mengatur waktu mereka dan menyulap kehidupan pribadi sebagai pekerjaan, serta untuk mencapai hasil yang tinggi di tempat kerja (Ernst Kossek, Lewis, & Hammer, 2010). Menurut Sánchez-Hernández (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa apabila work life balance tidak mendapatkan perhatian dengan baik bahkan terabaikan oleh perusahaan maka akan berpengaruh job performance karyawan dan keberhasilan perusahaan.

Pada penelitian yang telah dilakukannya terhadap perawat di Rumah Sakit Dr Sardjito Yogyakarta menunjukkan bahwa, terdapat perbedaan kelelahan kerja khususnya pada tuntutan shift malam. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh shift work terhadap job performance yang dialami perawat di moderasi time management. Hal ini memberikan dampak bahwa karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Khatib (2014) menemukan korelasi negatif antara manajemen waktu dan stress serta kelelahan pada saat shift kerja yang dirasakan. Ini berarti bahwa keterampilan manajemen waktu yang lebih baik menyebabkan tingkat stres dan kelelahan yang lebih rendah, yang dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik.

Tujuan dari manajemen waktu adalah untuk meningkatkan sifat kegiatan yang akan dilakukan dalam jangka waktu terbatas, yang berarti kegiatan direncanakan dengan bijaksana dan dapat membatasi efek kelebihan beban (Aydin, Karakose, & Akin, 2015). Namun terdapat gap penelitian dalam Campbell (2015), menemukan bahwa keterlibatan dalam aktivitas time management memiliki efek umpan balik positif pada kesehatan mental karyawan, tetapi penelitian mereka juga menunjukkan bahwa perilaku time management tidak memoderasi efek work ovelod pada kerja work overload. Penelitian tersebut menguji hasil dalam pengaturan modern di mana teknologi memainkan peran penting dalam aktivitas manajemen waktu.

Karyawan memiliki dua kehidupan yang berbeda tetapi tidak bisa dipisahkan. Oleh karena itu diperlunya strategi untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan

kehidupan keluarga. Selanjutnya, kontrol atas jam kerja atau time management yang berkualitas juga telah dikaitkan dengan konflik keluarga kerja yang lebih rendah. Oleh sebab itu organisasi harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan kenyamanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi.

Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh dari shift work terhadap job performance, Untuk mengetahui pengaruh dari work overload terhadap job performance, Untuk mengetahui pengaruh dari work life balance terhadap job performance, Untuk mengetahui pengaruh time management terhadap job performance, Untuk mengetahui hubungan time management memoderasi hubungan antara shift work dan job performance, Untuk mengetahui hubungan time management memoderasi pengaruh work overload terhadap job performance, Untuk mengetahui hubungan time management memoderasi pengaruh work life balance dengan job performance.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana menurut Ross (2020), metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif biasanya digunakan untuk tujuan eksploratif, yang berarti menemukan hubungan, interpretasi, dan karakteristik mata pelajaran tertentu yang menyarankan teori baru dan untuk mendefinisikan masalah baru (Pradana, 2022). Penelitian ini ingin mengeksplorasi karakteristik variabel-variabel yang mempengaruhi job performance dengan time management sebagai faktor moderasi. Dengan demikian, metode kuantitatif merupakan cara terbaik untuk menyelesaikan penelitian ini.

Jenis dan sumber pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 2 (dua) jenis data, yaitu data primer yang dicari adalah data mengenai shift work, work overload, work life balance, job performance, dan time management pada karyawan Hotel ABC di Jawa Barat yang disebarluaskan secara online melalui google form dan melalui wawancara singkat dengan Manajemen Hotel ABC di Jawa Barat dan Data sekunder yang digunakan berupa dokumen-dokumen pedoman kuesioner, laporan hasil pemeriksaan, serta studi pustakan mengenai subjek penelitian yang diperoleh dari internet, buku, jurnal, karya ilmiah dan artikel.

Dalam penelitian ini adalah populasi terbatas (finite population). Menurut Hendryadi (2019:162-163), populasi terbatas adalah populasi yang dapat dihitung jumlahnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bidang oprasioanl Hotel ABC di Jawa Barat sebanyak 50 orang. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yang ada pada karyawan Hotel ABC di Jawa Barat yaitu sebanyak 50 orang sebagai sampel penelitian. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau jenuh. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel penelitian. Adapun yang menjadi variabel eksogen adalah shift work (X1), work overload (X2), dan work life balance (X3). Variabel endogen adalah job performance (Y), serta variabel moderator adalah time management (Z).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat seperti variabel eksogen (variabel bebas) yang meliputi shift work (x1), work overload (x2), dan work life balance (x3). variabel endogen (variabel terikat) dan variabel moderasi (moderator variable). Metode analisis data penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif berkaitan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami. dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode statistik deskriptif untuk menggambarkan data yang telah terkumpul secara lebih jelas. Menggunakan Uji Instrumen Penelitian

meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Alat Analisis Data, dan Teknik Analisis Data. Langkah pertama: mengevaluasi model pengukuran (outer model) , langkah kedua: mengevaluasi model struktural (inner model), dan langkah ketiga mengevaluasi uji hipotesis (Furadantin, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Hotel ABC di Jawa Barat merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. Pelayanan yang ditawarkan tersebut meliputi layanan kamar 24 jam, restoran, fasilitas *Meetings, Incentives, Conventions and Exhibitions* (MICE) yang lengkap. Hotel ABC di Jawa Barat merupakan hotel modern dan berstandar Internasional setara bintang empat dengan menawarkan 150 kamar yang luas, modern, dan bersih yang didukung oleh layanan pribadi yang berorientasi pada pelanggan dan fasilitas berkualitas tinggi. Hotel ini berdiri sejak tanggal 24 Februari 2016. Hotel ABC di Jawa Barat memiliki lima tipe kamar dengan tingkat kenyamanan yang baik bagi pelangan. Hotel ABC di Jawa Barat menawarkan berbagai fasilitas berstandar internasional eksekutif modern.

Kamar kamarnya dilengkapi dengan AC, akses *WiFi* gratis, TV satelit layar datar, kulkas, ketel listrik, bidet, meja kerja, sofa santai, *microwave* dan kompor kecil di unit tertentu, serta area pemandangan kota, kolam renang, atau taman yang memukau. Tiap kamar juga bebas dari asap rokok dan kedap suara. Layanan tambahan yang dapat semakin menyenangkan pelanggan ialah sauna, penitipan bagasi, *laundry* dan cuci kering, fasilitas rapat dan perjamuan, pusat kebugaran, ruangan khusus merokok, surat kabar harian, layanan kebersihan, dan layanan kamar 24 jam.

Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan data hasil dari penyebaran kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan Hotel ABC di Jawa Barat bagian Oprasional Hotel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang bersumber dari data subjek.

Tabel 1 Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang didistribusikan	50
Kuesioner yang kembali	50
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang dapat dianalisis	50

Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023

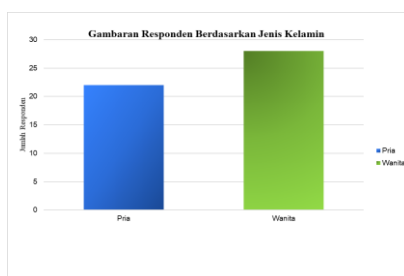
Kuesioner yang didistribusikan pada penelitian ini sebanyak 50 kuesioner dan kuesioner yang kembali sebanyak kuesioner. Maka, jumlah kuesioner yang dapat dianalisis sebanyak 50 kuesioner atau 100% dari total kuesioner yang didistribusikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel ABC di Jawa Barat diperoleh data mengenai gambaran responden berdasarkan kuesioner yang telah didistribusikan. Gambaran umum responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 (lima), yaitu: berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan divisi pekerjaan. Adapun penjelasan tentang masing-masing gambaran responden penelitian, sebagai berikut:

Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Responden berdasarkan jenis kelamin

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Pria	22	44%
Wanita	28	56%

Gambaran responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023

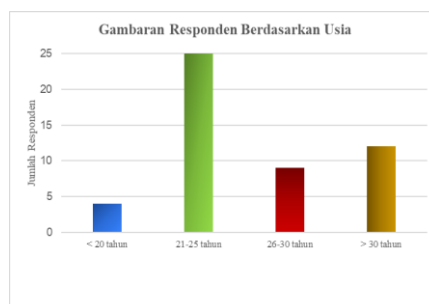
Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi dua kategori yaitu pria dan wanita. Dari data 50 responden yang diperoleh, komposisi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 22 orang atau sebanyak 44% berjenis kelamin pria dan sisanya 28 orang atau sebesar 56% berjenis kelamin wanita. Hasil yang menunjukkan jumlah responden terbanyak adalah wanita sebanyak 56% karena mayoritas karyawan yang bekerja dibidang oprasional Hotel ABC di Jawa Barat adalah wanita.

Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3 Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase %
>20 tahun	4	8%
21-25 tahun	25	50%
26-30 tahun	9	18%
> 30 tahun	12	24%

Gambaran responden penelitian berdasarkan usia dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa usia responden dibedakan menjadi empat kategori yaitu usia kurang dari 20 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun, dan 30 tahun keatas. Dari data 50 responden yang diperoleh, komposisi responden berdasarkan usia yaitu 4 orang atau sekitar 8% berusia kurang dari 20 tahun, 25 orang atau sebesar 50% berusia 21-25 tahun, 9 orang atau 18% berusia 26-30 tahun, dan 12 orang atau 24% berusia 31 tahun keatas.

Hasil di atas menunjukkan jumlah responden didominasi oleh usia 21-25 tahun yang merupakan usia muda. Karyawan dengan usia yang masih muda maka cenderung memiliki fisik yang kuat dan bersemangat. Seorang pekerja yang tidak memiliki pengalaman kerja atau pemula, membuat pekerjaan menjadi menantang serta

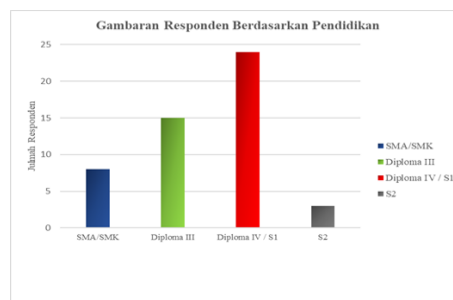
memungkinkan mereka mengembangkan kemampuan dan pengalaman. Usia sendiri erat kaitannya dengan faktor motivasi karyawan dalam dirinya. Dengan adanya motivasi yang cukup dalam diri karyawan maka dengan sendirinya kepuasan kerja tersebut akan meningkat seiring dengan rasa nyaman dalam bekerja di lingkungan pekerjaan dan perilaku interaksi sosial dalam bekerja sesama karyawan dan terus meningkatkan kinerjanya.

Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4 Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase %
SMK/SMA	8	16%
Diploma III	15	30%
Diploma IV/S2	24	48%
S2	3	6%

Gambaran responden penelitian berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan
Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa pendidikan akhir responden dibedakan menjadi empat kategori yaitu SMA/SMK, Diploma III, Diploma IV/S1 dan S2. Dari data 50 responden yang diperoleh, komposisi responden berdasarkan pendidikan akhir yaitu 8 orang atau sekitar 16% lulusan SMA/SMK, 15 orang atau sebesar 30% lulusan Diploma III, 24 orang atau 48% lulusan Diploma IV/S1, dan 3 orang atau 6% lulusan S2. Hasil di atas menunjukkan jumlah responden didominasi oleh lulusan Diploma IV dan S1. Faktor pendidikan erat kaitannya dengan faktor kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan. Tingkat intelegensi yang terlalu tinggi atau terlalu rendah akan lebih memungkinkan mengalami kebosanan dan ketidakpuasan kerja. Ketidaksiesuaian antara tingkat intelegensi dengan jenis pekerjaan akan menimbulkan menurunnya *job performance* karyawan.

Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden penelitian berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 5 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
<1 tahun	9	18%
1-2 tahun	16	32%
3-4 tahun	10	20%
>4 tahun	15	30%



Gambar 4 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang dibedakan menjadi empat kategori yaitu kurang dari 1 tahun, 1–2 tahun, 3– 4 tahun dan 4 tahun keatas. Dari data 50 responden yang diperoleh, komposisi responden berdasarkan masa kerja yaitu 9 orang atau sekitar 18% dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 16 orang atau sebesar 32% dengan masa kerja 1–2 tahun, 11 orang atau 22% dengan masa kerja 3–4 tahun, dan 15 orang atau 30% dengan masa kerja di atas 4 tahun.

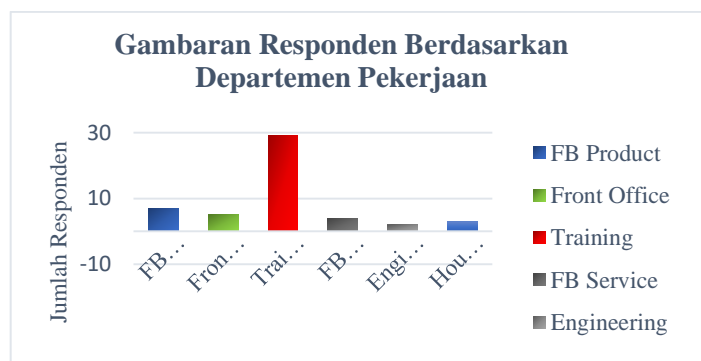
Hasil di atas menunjukkan jumlah responden didominasi oleh karyawan Hotel ABC di Jawa Barat baru memiliki masa kerja 1–2 tahun. Hal ini disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan Hotel ABC di Jawa Barat masih terbilang singkat. Oleh karena itu diperlukan pelatihan kepada karyawan. Pelatihan itu sendiri merupakan sebuah proses yang berguna bagi karyawan untuk dapat mengembangkan dirinya agar lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan dan juga keahlian karyawan dan terus meningkatkan *job performancenya*.

Gambaran Responden Berdasarkan Departemen Pekerjaan

Tabel 6 Responden Berdasarkan Departemen Pekerjaan

Departemen Pekerjaan		
Keterangan	Jumlah Responden	Presentase %
FB Product	7	14%
Front Office	5	10%
Training	29	58%
FB Service	4	8%
Engineering	2	4%
Housekeeping	3	6%

Gambaran responden penelitian berdasarkan departemen pekerjaan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5 Gambaran Responden Berdasarkan Departemen Pekerjaan

Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden yang dibedakan menjadi lima departemen pekerjaan yaitu *FB Product*, *FB Service*, *Front Office*, *Training*, *Housekeeping*. Dari data 50 responden yang diperoleh, komposisi responden berdasarkan departemen pekerjaan yaitu 7 orang atau sekitar 14% departemen *FB Product*, 4 orang atau sebesar 8% departemen *FB Service*, 5 orang atau 10% departemen *Front Office*, 29 orang atau 58% *Training*, dan 3 orang atau sebesar 6% departemen *Housekeeping* dan 2 orang atau sebesar 4% departemen *Engineering*. Hasil di atas menunjukkan jumlah responden didominasi oleh karyawan Hotel ABC di Jawa Barat dari *Housekeeping*.

Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 7 Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase %
Belum menikah	25	50%
Menikah dan belum memiliki anak	14	22%
Menikah dan sudah memiliki anak	11	22%

Gambaran responden penelitian berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 6 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden yang dibedakan menjadi tiga status pernikahan diantaranya belum menikah, menikah dan belum memiliki anak serta menikah dan sudah memiliki anak. Dari data 50 responden yang diperoleh, komposisi responden berdasarkan status pernikahan yaitu 25 orang atau sekitar 50% belum menikah, 14 orang atau sebesar 28% sudah menikah dan belum memiliki anak, dan 11 orang atau 22% sudah menikah dan sudah memiliki anak. Hasil di atas menunjukkan jumlah responden didominasi oleh karyawan Hotel ABC di Jawa Barat yang belum menikah karena terbelang masih muda. Namun, yang perlu diperhatikan oleh manajemen adalah riset yang konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang belum menikah. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan menjadi lebih berharga dan penting, sehingga karyawan yang menikah lebih puas (Robbins, 2015).

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Menurut Wawas Bangun (2021), *Partial Least Square* adalah metode analisis yang *powerfull* yang dimana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks dengan ukuran sampel data kecil (30-100 sampel). Hal ini dikarenakan PLS menggunakan metode *bootstrapping* atau

penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS.

Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)

Pengujian model pengukuran (*outer model evaluation*), bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya yang dilakukan dengan melihat apakah model mencakup model pengukuran reflektif (Wawas Banun, 2021). Model pengukuran penelitian dalam PLS SEM adalah *outer model* yang terdiri dari sekumpulan hubungan antara indikator dan variabel laten (Hair et al 2016). Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menilai uji validitas dan reliabilitas.

Outer model selain diukur dengan menilai validitas, baik dengan melihat hasil *convergent validity* dan *discriminant validity*, juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai *composite reliability*, *cronbach's alpha* dan ρ_{α} . Menurut Ghozali (2011) uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *composite reliability*, *cronbach's alpha* dan ρ_{α} dengan melihat seluruh nilai variabel laten memiliki nilai dengan kriteria diantaranya: *composite reliability* minimal 0,7 sedangkan *cronbachs alpha* dan ρ_{α} minimal 0,6. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten. Hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability*, *cronbachs alpha* dan ρ_{α} dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
<i>Shift Work</i> (SW)	0,867	0,885	0,899

Uji R Square (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis *R Square* (R^2) atau uji determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel eksogen tersebut. Dalam penelitian ini digunakan nilai *r square adjusted* dikarenakan pada model penelitian ini memiliki jalur yang banyak mengarah ke endogen atau dengan kata lain merupakan penelitian kompleks. Nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Tabel Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Job Performance</i> (JP)	0,748	0,706

Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *R-Square Adjusted* yang menunjukkan bahwa konstruk eksogen (X) yaitu *shift work*, *work overload*, *work life balance*, dan *time management* mampu menjelaskan variabilitas konstruk endogen (Y) *job performance* sebesar 70,6%, dan sisanya sebesar 29,4% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *inner model* (model struktural) yang meliputi output *r-square*, koefisien parameter dan *t-statistik*. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, *t-statistik*, dan *p values*. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS (Partial Least Square) 4.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping* pada tabel *path*

coefficient. Menurut Ghozali (2016), uji *path coefficient* menggambarkan kontribusi atau pengaruh yang terjadi antar variabel konstruk, yang dilakukan pada proses *bootstrapping*.

Tabel 10 Analisis Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1 <i>Shift work</i> (X1) berpengaruh terhadap <i>job performance</i> (Y)	Diterima
H2 <i>Work overload</i> (X2) berpengaruh terhadap <i>job performance</i> (Y)	Ditolak
H3 <i>Work life balance</i> (X3) berpengaruh terhadap kinerja <i>job performance</i> (Y)	Ditolak
H4 <i>Time management</i> (Z) berpengaruh terhadap <i>job performance</i> (Y)	Diterima
H5 <i>Time management</i> (Z) memoderasi pengaruh <i>shift work</i> (X1) terhadap <i>job performance</i> (Y)	Diterima
H6 <i>Time management</i> (Z) memoderasi pengaruh <i>work overload</i> (X2) terhadap <i>job performance</i> (Y)	Ditolak
H7 <i>Time management</i> (Z) memoderasi pengaruh <i>work life balance</i> (X3) terhadap <i>job performance</i> (Y)	Ditolak

Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023

Berdasarkan hasil analisis hipotesis di atas terdapat tiga hipotesis yang diterima diantaranya H1, H4, dan H5. Sedangkan keempat hipotesis lainnya ditolak diantaranya H2, H3, H6 dan H7.

Uji Hipotesis Langsung

H1: *Shift Work* (X₁) berpengaruh terhadap *Job Performance* (Y)

Hipotesis pertama menguji apakah *shift work* berpengaruh terhadap *job performance*. Hasil menunjukkan pengujian secara langsung atau parsial variabel *shift work* terhadap *job performance* diperoleh nilai koefisien *beta* -0,178, nilai *p-value* sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t-statistik* sebesar 1,984 lebih besar dari 1,96. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa *shift work* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*, artinya semakin tinggi pengaruh dampak *shift work* pada karyawan maka akan berpengaruh dengan menurunnya kinerja karyawan Hotel ABC di Jawa Barat, sehingga **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *shift work* terbukti memiliki pengaruh terhadap *job performance*.

H2: *Work Overload* (X₂) berpengaruh terhadap *Job Performance* (Y)

Hipotesis kedua menguji apakah *work overload* berpengaruh terhadap *job performance*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien *beta work overload* terhadap *job performance* sebesar 0,160, nilai *t-statistik* 1,698 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p-value* 0,045 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work overload* berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap *job performance*, maka **hipotesis kedua ditolak**. Hal tersebut tidak dapat membuktikan *work overload* memiliki pengaruh terhadap *job performance*.

H3: *Work Life Balance* (X₃) berpengaruh terhadap *Job Performance* (Y)

Hipotesis ketiga menguji apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *job performance*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien *work life balance* terhadap *job performance* sebesar 0,197, nilai *t-statistik* sebesar 1,631 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p-value* 0,052 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap *job performance*, maka **hipotesis ketiga ditolak**. Hal tersebut membuktikan bahwa *work overload* tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap *job performance*.

H4: Time Management (Z) berpengaruh terhadap Job Performance (Y)

Hipotesis keempat menguji apakah *time management* berpengaruh terhadap *job performance*. Hasil pengujian menunjukkan secara langsung atau parsial antara variabel *shift work* terhadap *job performance* diperoleh nilai beta 0,652, nilai *t-statistik* sebesar 6,027 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa *time management* berpengaruh positif dan signifikan, maka **hipotesis keempat diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *time management* terbukti memiliki pengaruh terhadap *job performance*.

H5: Time Management (Z) memoderasi pengaruh Shift Work (X₁) terhadap Job Performance (Y) pada karyawan Hotel ABC di Jawa Barat

Hipotesis kelima menguji apakah *time management* memiliki efek moderat terhadap hubungan *shift work* dan *job performance*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta efek moderasi pertama *time management* pada hubungan *shift work* dan *job performance* sebesar 0,174, nilai *t-statistik* sebesar 2,088 lebih besar dari 1,96, dan nilai *p-value* 0,018 lebih kecil dari 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan, sehingga **hipotesis kelima diterima**. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *time management* dapat memperlemah pengaruh *shift work* terhadap *job performance*. Hal ini dikarenakan *shift work* terhadap *job performance* memiliki pengaruh langsung negatif dimana semakin tinggi pengaruh dampak *shift work* maka akan menurunkan *job performance*. Adapun tingkat efek moderasi pada kategori tinggi dengan nilai *f square* $0,078 > 0,025$.

H6: Time Management (Z) memoderasi pengaruh Work Overload (X₂) terhadap Job Performance (Y) pada karyawan Hotel ABC di Jawa Barat

Hipotesis keenam menguji apakah *time management* memiliki efek moderat pengaruh *work overload* dan *job performance*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta efek moderasi kedua *time management* pada hubungan *work overload* dan *job performance* sebesar -0,026, nilai *t-statistik* sebesar 0,267 lebih kecil dari 1,96, dengan nilai *p-value* 0,395 lebih besar 0,05, *f square* $0,002 < 0,05$ artinya efek moderasi kecil. Hasil hipotesis memiliki efek moderasi kecil tetapi *t-statistik* tidak memberikan pengaruh signifikan, yang diartikan bahwa *time management* tidak mampu memoderasi pengaruh *work overload* terhadap *job performance* sehingga, **hipotesis keenam ditolak**. Hasil ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya *work overload* yang dimoderasi oleh *time management* tidak dapat memperlemah pengaruh *work overload* terhadap *job performance*.

H7: Time Management (Z) memoderasi hubungan antara Work life Balance (X₃) dan Job performance (Y) pada karyawan Hotel ABC di Jawa Barat

Hipotesis ketujuh menguji apakah *time management* memiliki efek moderat pada hubungan *work life balance* terhadap *job performance*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta efek moderat *time management* pada pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* sebesar 0,180, nilai *t-statistik* sebesar 1,686 lebih kecil dari 1,96, dan nilai *p-value* 0,046 lebih kecil dari 0,05, nilai *f square* $0,103 > 0,025$ artinya efek moderasi tinggi. Hasil hipotesis memiliki efek moderasi tinggi tetapi pada nilai *t-statistik* tidak memberikan pengaruh signifikan yang diartikan bahwa *time management* tidak mampu memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* sehingga, **hipotesis ketujuh ditolak**. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya *time management* yang dimoderasi oleh *time management* tidak dapat memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*.

Tabel 11 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien			Keterangan
	Beta	TStatistics	P Value	
H1 <i>Shift work</i> (X ₁) berpengaruh terhadap <i>job performance</i> (Y)	-0,178	1,984	0,029	Diterima
H2 <i>Work overload</i> (X ₂) berpengaruh terhadap <i>job performance</i> (Y)	0,160	1,698	0,045	Ditolak
H3 <i>Work life balance</i> (X ₃) berpengaruh terhadap kinerja <i>job performance</i> (Y)	0,197	1,631	0,052	Ditolak
H4 <i>Time management</i> (Z) berpengaruh terhadap <i>job performance</i> (Y)	0,652	6,027	0,000	Diterima
H5 <i>Time management</i> (Z) memoderasi pengaruh <i>shift work</i> (X ₁) dan <i>job performance</i> (Y)	0,174	2,088	0,018	Diterima
H6 <i>Time management</i> (Z) memoderasi pengaruh <i>work overload</i> (X ₂) terhadap <i>job performance</i> (Y)	-0,026	0,267	0,395	Ditolak
H7 <i>Time management</i> (Z) memoderasi pengaruh <i>work life balance</i> (X ₃) terhadap <i>job performance</i> (Y)	0,180	1,686	0,046	Ditolak

Sumber: Data Primer Diolah Penulis, 2023

Shift Work Berpengaruh Terhadap Job Performance

Hal ini juga dipengaruhi oleh karyawan Hotel ABC di Jawa Barat yang berusia <20 tahun atau >40 tahun merupakan usia yang rentan mengalami gangguan tidur. Hal ini didasarkan pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, dimana usia di bawah 20 tahun merupakan usia awal seseorang untuk bekerja, sehingga pada masa inilah pekerja mulai beradaptasi dengan pekerjaannya karena pola rotasi kerja yang cukup cepat berubah atau jumping shift dimana karyawan hotel mengalami pergantian shift yang sama sekali berbeda dengan shift sebelumnya dan terkadang memiliki gaya hidup yang kurang baik khususnya dalam mengonsumsi kafein yang terlalu banyak. Sedangkan untuk pekerja yang berusia di atas 40 tahun didasarkan pada banyaknya keluhan kesehatan dan penurunan terhadap beberapa fungsi organ yang timbul pada usia tersebut, hal ini diduga dapat menyebabkan gangguan pada pola tidur pekerja. Karyawan shift berisiko mengalami masalah tidur yang disebut *shift work sleep disorder* (SWSD). Pengaruh ini juga disebabkan oleh jumlah karyawan yang lebih banyak perempuan, dimana tidak terlalu bisa bertahan sampai larut malam.

Oleh kekurangan waktu tidur akibat pola tidur yang tidak teratur dapat menyebabkan gangguan pada *circadian rhythms*. *Circadian rhythms* yaitu akibat jet lag atau shift kerja yang menyebabkan karyawan merasa kelelahan. Kelebihan atau kekurangan tidur sama – sama dapat berbahaya bagi kesehatan. Dampak dari kualitas tidur yang buruk diantaranya yaitu seperti penurunan aktivitas sehari-hari, rasa lelah, lemah, tanda vital tidak stabil, kondisi neuromuscular yang buruk, proses penyembuhan luka lambat dan penurunan daya imunitas tubuh.

Khususnya bagi karyawan yang mendapatkan shift malam, jam tidur malam biasanya diubah menjadi tidur siang. Namun, secara kualitas dan kuantitas tidur siang banyak terganggu, antara lain oleh kebisingan lingkungan tempat tinggal sehingga umumnya tidak bisa beristirahat maksimal dapat menurunkan konsentrasi pada saat bekerja, dan akibat terburuknya adalah dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Selain itu dan terkadang pada pagi harinya, karyawan mempunyai aktivitas lain dirumah yang harus diselesaikan. Sehingga pada waktu kerja shift malam kondisi tubuh tidak maksimal dan bekerja menjadi kurang fokus akibat rasa kantuk. Bila hal ini terus menerus terjadi

makan akan menimbulkan gejala kesehatan menurun dirasakan bisa mengakibatkan gangguan kesehatan fisik dan sulit mengatur emosi, perubahan suasana hati/moody yang telah dirasakan beberapa karyawan.

Karyawan juga merasa dengan adanya shift work mengakibatkan hari libur (off) pada hari yang berbeda - beda setiap minggunya yang membuat karyawan sulit menghabiskan waktu bersama keluarga atau kegiatan pribadi. Sebenarnya aspek-aspek dalam keseharian (pribadi) yang tidak kalah pentingnya, seperti waktu bersama keluarga, komunitas, dan aktivitas yang bersifat personal lainnya yang berefek positif bagi karyawan sesekali harus dibatalkan karena ketidaksesuaian shift work setiap harinya. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan sehingga mempengaruhi penurunan job performance karyawan. Apabila ada hal yang penting dalam keperluan pribadi atau keluarga dan jadwal tidak sesuai maka karyawan terkadang mengabaikannya.

Sejalan penelitian sependapat dengan Moon et al (2015), di kutip dalam Jurnal *The Association Between Shift Work and Depression in Hotel Workers* terhadap karyawan di hotel-hotel di Korea, bahwa karyawan hotel yang bekerja dengan shift kerja rotasi baik siang maupun malam hari dan bekerja tetap pada malam hari kemungkinan mengalami depresi yang meningkat secara signifikan, dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan jam kerja tetap pagi atau siang hari, karena waktu mereka lebih fleksibel untuk bisa berkumpul bersama rekan ataupun teman. Hal ini dikarenakan, menurut Winarsunu (2008), manusia mempunyai Circadian Rythem, yaitu fluktuasi dari berbagai macam fungsi tubuh selama 24 jam. Pada malam hari manusia berada pada fase trophotropic yaitu fase dimana tubuh melakukan pembaharuan cadangan energi atau menguatkan kembali fungsinya. Sedangkan fase siang hari manusia berada pada fase ergotropic yaitu fase dimana semua organ dan fungsi tubuh siap untuk melakukan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi beberapa perubahan fisik dan psikologi tubuh manusia.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shaheed Zulfikar Ali Bhutto (2018), yang berjudul *Determinants of Shift Work Impacting Job Satisfaction: A study on Service Sector Organizations in Pakistan*. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa determinan shift work pada perusahaan jasa di Pakistan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Di negara – negara ini, shift work dianggap sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan tingkat pendapatan karena memiliki jam kerja lebih fleksibel dan kinerja karyawan sangat baik karena sesuai dengan keterampilan mereka di bidang minat terkait dan terus diberikan pelatihan untuk dapat meningkatkan standar hidupnya. Sependapat juga dengan Lestari, et.,al., (2020) shift work berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan menerima dengan shift work diberikan oleh perusahaan.

Work Overload Berpengaruh Terhadap Job Performance

Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat berpendapat bahwa apabila saat high season beban kerja akan semakin bertambah dari biasanya. Khususnya untuk departmen housekeeping dan F&B Servcie dan Product yang memiliki beban kerja meningkat pada saat high season, karena tingkat hunian kamar di atas 60%. Karyawan housekeeping harus dengan cepat dan sigap merapikan kamar agar pengunjung dapat check in tepat waktu. F&B Servcie dan Product harus terus melayani tamu dengan memastikan ketersediaan makanan dan minuman dengan memberikan service terbaik. Karyawan mengatakan bahwa pada saat situasi tersebut seringkali diperhadapkan dengan pekerjaan yang sangat beragam diwaktu bersamaan bahkan diluar tupoksi karena jumlah tenaga kerja tetap atau terbatas. Sebagiaian besar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, walaupun masih ada yang harus lembur (over time) untuk menyelesaikan pekerjaan karena menunda pekerjaannya.

Namun, karyawan Hotel ABC di Jawa Barat menerima beban kerjanya, karena masih tergolong stabil dan sesuai kemampuan karyawan walaupun dalam kondisi workoverload. Karyawan merasa beban kerja itu sudah menjadi tanggung jawabnya yang harus dikerjakan dalam memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan sehingga tidak

mempengaruhi job performancenya. Hal ini diindikasikan juga karena usia karyawan didominasi usia muda yang masih memiliki tenaga dan stamina fisik yang lebih dari pada usia di atasnya. Karyawan juga memiliki tingkat pendidikan akhir didominasi S1 dibidang perhotelan bahkan ada yang sudah S2, artinya karyawan secara tidak langsung sudah mengetahui bidang pekerjaannya secara lebih profesional.

Sebagian besar karyawan masih memiliki pengalaman satu sampai dua tahun yang dapat dikategorikan sebagai pekerja pemula. Karyawan pemula biasanya menganggap pekerjaan menjadi sesuatu hal yang menantang serta memungkinkan mereka mengembangkan kemampuan dan pengalamannya didunia kerja. Karyawan usia muda juga biasanya mampu memotivasi dirinya dalam bekerja. Semakin berpengalaman seseorang maka pekerjaannya semakin kurang menantang, sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Dari hal tersebut diketahui bahwa usia dan masa kerja mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan mampu memahami dan mengimbangi sulitnya pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tripambudi (2022), menyebutkan orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan pekerjaan.

Seperti yang diungkapkan oleh Maftucha (2020), adapun kendala – kendala terkait work overload yang sering dihadapi karyawan hotel dituntut mengoptimalkan kinerjanya saat tingkat hunian kamar hotel rata – rata di atas 50 %, dengan jumlah karyawan yang tetap sehingga menyebabkan work overload. Hasil ini sependapat dengan Jannah, 2020 berdasarkan penelitiannya yang judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Razana Juhaida Johari, Nordayana Sri Ridzoan, Arumega Zarefar Johari, Johari (2019) dengan penelitian yang berjudul The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance menyatakan kelebihan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja; namun, orang biasanya bereaksi berbeda terhadap beban kerja. Menurut Bazilai (2021), mengatakan beberapa penelitian mengungkapkan work overload yang dirasakan karyawan diterimanya dan menganggapnya sebagai tantangan, walaupun ada yang menunjukkan frustrasi. Oleh karena itu dapat diartikan job performance dapat ditingkatkan dan diturunkan dengan kelebihan beban kerja (work overload) tergantung bagaimana karyawan menyikapinya.

Work Life Balance Berpengaruh Terhadap Job Performance

Walaupun memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi karyawan selalu sadar dengan apa yang menjadi tanggung jawab antara keterlibatan kerja dan keluarga. Meskipun, tidak sedikit juga karyawan pernah lelah dan stres untuk menyeimbangkan persoalan pekerjaan dan masalah keluarga atau pribadi, namun karyawan mampu melewatinya. Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat cukup merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dijalani saat ini.

Hal ini diindikasikan status karyawan yang didominasi oleh karyawan yang masih lajang dan sudah menikah tetapi belum memiliki anak. Sehingga sebagian besar karyawan belum memiliki tuntutan yang besar dalam kehidupan pribadi atau keluarga. Karyawan yang telah menikah dan memiliki anak juga mendapatkan dukungan dari perusahaan dengan dapat mengambil cuti untuk alasan tertentu. Karyawan yang menikah juga lebih puas dengan pekerjaan mereka karena pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan menjadi lebih berharga untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat mampu memknai setiap peristiwa kehidupannya secara mendalam pada nilai-nilai setiap aktivitas pekerjaan dan pribadi. Keseimbangan kehidupan karyawan tidak bergantung seberapa besar kebahagiaan yang dimiliki atau diperoleh, namun seberapa mampu karyawan dapat menyeimbangkan kehidupannya.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap job performance karyawan. Artinya jika karyawan yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupannya belum tentu dapat meningkatkan job performance karyawan tersebut. Sehingga disimpulkan bahwa work life balance karyawan Hotel ABC di Jawa Barat tidak dapat selalu dijadikan sebagai indikasi berpengaruh terhadap peningkatan job performance karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gruber (2021) yang menyatakan bahwa worklife balance berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hascaya Ciptaning Herlambang dengan penelitian berjudul Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (2019), menyatakan work life balance tidak berpengaruh terhadap job performance, karena karyawan dapat mengimbangnya.

Time Management Berpengaruh Terhadap Job Performance

Sebagian besar karyawan Hotel ABC di Jawa Barat merasa dengan adanya time management yang diterapkan secara personal mempengaruhi job performancenya. Artinya jika variabel time management mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel job performance kenaikan sebesar 0,652, yang dimaksud adalah berbanding lurus. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dinyatakan bahwa sebagian besar karyawan Hotel ABC di Jawa Barat mulai beradaptasi untuk mampu menyusun pekerjaan dan menentukan yang mana menjadi prioritasnya dari hal yang penting terdahulu (mendesak), hingga mengerjakan pekerjaan rutinitas tanpa deadline.

Pengaruh time management terhadap job performance karyawan ini dipengaruhi juga oleh responden didominasi dari departemen Housekeeping. Housekeeping bertanggung jawab atas kebersihan, kerapian, dan kenyamanan kamar dan ruangan umum lainnya. Housekeeping sudah terbiasa dengan tuntutan waktu kerja yang tinggi dan bekerja dengan mengalokasikan jam kerja dengan tepat serta tidak boleh meleset. Tugas utamanya adalah menyediakan kamar yang bersih dan siap untuk dijual ini sangat berpengaruh dalam menunjang sistem operasional hotel. Kemampuan time management yang dimiliki oleh karyawan ini tidak terlepas dari evaluasi manajemen hotel terhadap kebutuhan pelatihan time management dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal. Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat membagi manajemen waktu menjadi tiga kategori berbeda: perilaku estimasi waktu, perilaku perencanaan, dan perilaku pemantauan.

Time management sangat penting dalam pekerjaan perhotelan khususnya bidang oprasional. Pengunjung tidak suka untuk menunggu ketika mereka mengharapkan layanan pada waktu tertentu, dan keterlambatan dapat menyebabkan rekan kerja harus mengatur ulang jadwal untuk menutupi tanggung jawab karyawan lainnya yang berhalangan, sehingga dapat mengurangi kualitas layanan yang dapat berikan. Membuat pengunjung menunggu dapat menyebabkan kemarahan dan frustrasi, namun tepat waktu akan membuat interaksi lebih menyenangkan bagi karyawan dan pengunjung.

Semakin seseorang mampu dan cermat mengatur waktunya dalam tugas-tugas dan pekerjaannya, berimplikasi pada peningkatan job performance. Sebaliknya, semakin rendahnya kemampuan time management maka job performance yang dihasilkan akan menurun. Secara khusus, karyawan menunjukkan bahwa time management dapat sangat bermanfaat bagi karyawan untuk mempertahankan job performancenya, ketika karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semua tugasnya dan mengantisipasi jika terjadi sesuatu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riaza (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep menyatakan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. Hal ini dikarenakan

apabila manajemen waktu dapat dioptimalkan maka akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, Ahmad dkk. (2012) menemukan bahwa kinerja pekerjaan dipengaruhi secara signifikan oleh manajemen waktu. Mereka juga menunjukkan bahwa sangat penting bagi organisasi untuk melatih karyawan mereka dalam manajemen waktu yang tepat, karena ini merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi, yang kemudian tercermin dalam kinerja organisasi.

Namun, penelitian ini bertentangan dengan pendapat Macan (1994) manajemen waktu tidak selalu memiliki efek positif pada individu. Hal ini dikarenakan perilaku manajemen waktu tertentu dapat memiliki efek positif pada ketegangan dan kepuasan kerja, tetapi tidak pada kinerja pekerjaan. Penggunaan perilaku manajemen waktu, seperti membuat daftar tugas, tidak bermanfaat bagi semua orang yang tidak dapat konsisten pada prilakunya.

Time Management Memoderasi Pengaruh Shift Work Terhadap Job Performance

Pada saat hari libur, karyawan lebih memilih untuk beristirahat di rumah untuk mempersiapkan shift hari berikutnya. Karyawan sangat perlu beradaptasi untuk menyesuaikan jam tidur dan keteraturan pola makan dimana dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental dan bekerja menjadi kurang fokus karena kekurangan tidur yang menyebabkan kantuk saat bekerja. Hal inilah yang mengakibatkan job performance karyawan menurun dan bisa saja berakibat pada kecelakaan bekerja. Melihat kondisi kerja tersebut Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat memiliki cara time management masing – masing. Karyawan mencoba mengataur waktu untuk mendisiplinkan diri pada saat istirahat terutama pada saat shift malam, dan sidipin menjaga pola makan. Kegiatan time management membantu mereka menghilangkan gangguan yang mempengaruhi produktivitas kerjanya dan tidak kehilangan waktu untuk menghabiskan waktu dengan orang terkasih.

Karyawan selalu berusaha untuk selalu tepat waktu dalam bekerja, sehingga pulang tepat waktu dan pekerjaan diselesaikan dengan maksimal. Manajemen waktu membantu mengatur hidup karyawan lebih disiplin sehingga dapat menjalani kegiatan lain yang bermanfaat sebelum atau sesudah bekerja. Untuk menghilangkan dampak kesenjangan sosial jatah libur harus dimanfaatkan dengan maksimal dengan membuat rencana soal apa yang akan lakukan dihari libur tersebut bersama keluarga atau kerabat. Mengatur jam tidur lebih efektif yaitu 6 jam dan menjaga kesehatan baik secara mental.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakuakn Tangka (2004), pada perawat di Rumah Sakit Dr Sardjito Yogyakarta menunjukkan bahwa, terdapat perbedaan kelelahan kerja khususnya pada tuntutan shift malam. Oleh karena itu produktifitas kerja perawat biasanya relatif akan berkurang. Salah satu upaya yang harus dilakukan bagi pihak manajemen rumah sakit agar lebih berkembang dan produktifitas perawat dapat terjaga adalah dengan mendisiplinkan pembagian shift work yang lebih rapi dengan menerapkan time management yang tepat agar penjadwalan jam kerja lebih teratur dan tidak berat sebelah. Hal tersebut menjadi hal mutlak pelayanan perawat dengan time management yang tepat terhadap shift work akan memaksimalkan kinerja karyawan.

Time Management Memoderasi Pengaruh Work Overload Terhadap Job Performance

Penelitian ini sejalan dengan pendapat menurut Jex & Elacqua (1999) dalam Campbell & Wiernik (2015), menemukan bahwa keterlibatan dalam aktivitas time management memiliki efek umpan balik positif pada kesehatan mental karyawan, tetapi penelitian mereka juga menunjukkan bahwa perilaku time management tidak memoderasi pengaruh work overload terhadap job performance. Penelitian tersebut menguji hasil dalam pengaturan modern di mana teknologi memainkan peran penting dalam aktivitas manajemen waktu.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iza Zorec, Jan Hočevár, dan Luka Eržen (2021), pada penelitian yang berjudul The Interplay Among

Work Overload and Time Management in Predicting Job Performance and Work Life Balance menyatakan bahwa time management memoderasi pengaruh work overload terhadap job performance. Ketika manajemen waktu tinggi, maka pengaruh work overload dapat memperlemah pengaruh work life balance terhadap job performance. Maharani Ikaningtyas (2021), menyatakan beban pekerjaan yang telah diterima karyawan sangat banyak dan bahkan dirasa sukar, sehingga membuat karyawan tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya. Manajemen waktu yang baik diperlukan karyawan agar tugas yang menumpuk dapat terselesaikan satu per satu sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Time Management Memoderasi Pengaruh Work Life Balance Terhadap Job Performance

Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat merasakan bahwa telah memiliki kehidupan yang seimbang dengan time management yang baik. Karena banyak aspek dari keluarga atau di rumah sulit diubah, oleh karena itu karyawan membuat batasan waktu dalam pekerjaan dan keluarga agar job performance tetap maksimal. Khususnya karyawan yang telah menikah juga lebih puas dengan pekerjaan mereka karena pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan menjadi lebih berharga untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat mampu memknai setiap peristiwa kehidupannya secara mendalam pada nilai-nilai setiap aktivitas pekerjaan dan pribadi Hasil penelitian ini bertentang dengan Brough dan Kalliath, (2015), work life balance didefinisikan sebagai keseimbangan antara peran yang ada, yaitu dimaksudkan sebagai fokus pada keseimbangan waktu dan memperkuat keseimbangan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan yaitu Shift work berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat. Artinya, jika variabel shift work mengalami peningkatan satu tingkat, maka sebaliknya variabel job performance mengalami penurunan satu tingkat. Shift work berpengaruh terhadap menurunnya job performance karyawan karena fenomena ketidakteraturan pola tidur karyawan mengakibatkan kelelahan, hal ini juga dipengaruhi oleh karyawan Hotel ABC di Jawa Barat didominasi karyawan yang berusia <20 tahun yang baru memiliki pengalaman bekerja dan ada karyawan >40 tahun merupakan usia yang rentan mengalami gangguan tidur. Ketidakpuasan hari libur (off), yang disebabkan oleh jadwal kerja tidak menetap setiap harinya yang berdampak pada dampak kesenjangan sosial karyawan sehingga dapat menurunkan job performance karyawan.

Work overload berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap job performance Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat. Penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa work overload memiliki pengaruh terhadap job performance. Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat selalu bertanggung jawab dan tidak merasa keberatan terhadap work overload yang diberikan, karena karyawan mersa beban kerja yang diberikan perusahaan masih tergolong stabil sesuai kemampuan karyawan. Hal ini diindikasi karena usia karyawan didimoninasi usia muda yaitu <20 tahun sampai 25 tahun yang masih memiliki tenaga dan stamina fisik yang lebih dari pada usia di atasnya dan memiliki tingkat pendidikan cukup tinggi sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan mempengaruhi kemampuannya bekerja.

Work life balance berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap job performance. Hal ini membuktikan bahwa work overload tidak memiliki pengaruh terhadap job performance karyawan Hotel ABC di Jawa Barat. Walaupun memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi karyawan selalu sadar dengan apa yang menjadi tanggung jawab antara keterlibatan kerja dan keluarga dan cukup merasa puas dengan work life balance yang dijalani saat ini. Hal ini karena status karyawan yang didominasi oleh karyawan yang masih lajang dan sudah menikah tetapi belum memiliki anak.

Sehingga sebagian besar karyawan belum memiliki tuntutan yang besar dalam kehidupan pribadi atau keluarga. Karyawan yang telah menikah juga lebih puas dengan pekerjaan mereka karena pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan menjadi lebih berharga untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

Time management berpengaruh positif, dan signifikan terhadap job performance. Hal ini membuktikan bahwa jika variabel time management mengalami kenaikan satu tingkat maka diikuti dengan peningkatan job performance, terdapat pengaruh berbanding lurus. Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat telah mampu untuk menyusun pekerjaan dan menentukan yang mana menjadi prioritasnya dari hal yang penting terdahulu (mendesak) sehingga job performance karyawan terus meningkat. Karyawan terbiasa dengan time management karena pengunjung tidak suka terus menunggu ketika mereka mengharapkan layanan pada waktu tertentu, dan keterlambatan dapat menyebabkan rekan kerja harus mengatur ulang jadwal untuk menutupi tanggung jawab karyawan lainnya yang berhalangan, sehingga dapat mengurangi kualitas layanan yang dapat berikan kepada pengunjung.

Time management memiliki efek moderasi positif dan signifikan pada pengaruh shift work terhadap job performance. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya time management dapat memperlemah pengaruh negatif shift work terhadap job performance. Time management berpengaruh negatif, namun tidak signifikan yang diartikan bahwa time management tidak mampu memoderasi pengaruh work overload terhadap job performance. Hasil ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya work overload yang dimoderasi oleh time management tidak dapat memperlemah pengaruh work overload terhadap job performance Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat.

Time management memiliki efek positif, namun tidak signifikan pada pengaruh work life balance terhadap job performance. Hasil ini menyatakan bahwa time management tidak dapat memperkuat pengaruh work life balance terhadap job performance karyawan Hotel ABC di Jawa Barat. Karyawan Hotel ABC di Jawa Barat merasakan bahwa telah memiliki kehidupan yang seimbang dengan time management yang baik. Karena banyak aspek dari keluarga atau di rumah sulit diubah, namun karyawan mampu membuat batasan waktu dalam pekerjaan dan keluarga agar job performance tetap maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aydin, Ilhan, Karakose, Mehmet, & Akin, Erhan. (2015). Anomaly detection using a modified kernel-based tracking in the pantograph–catenary system. *Expert Systems with Applications*, 42(2), 938–948.
- Campbell, John P., & Wiernik, Brenton M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47–74.
- Delima, Ratus Hartha. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(2), 230–239.
- Ernst Kossek, Ellen, Lewis, Suzan, & Hammer, Leslie B. (2010). Work—life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 63(1), 3–19.
- Fauzi, Yusni. (2017). Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Entrepreneurship (Penelitian Kualitatif Di Pondok Pesantren Al-Ittifaq Rancabali Bandung). *Jurnal Pendidikan Uniga*, 6(1), 1–8.
- Furadantin, R. (2018). Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v. 3.2. 7 2018. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–18.
- Gruber, June, Prinstein, Mitchell J., Clark, Lee Anna, Rottenberg, Jonathan, Abramowitz, Jonathan S., Albano, Anne Marie, Aldao, Amelia, Borelli, Jessica L., Chung, Tammy, & Davila, Joanne. (2021). Mental health and clinical psychological science in the time of COVID-19: Challenges, opportunities, and a call to action.

American Psychologist, 76(3), 409.

- Johari, Razana Juhaida, Ridzoan, Nordayana Sri, & Zarefar, Arumega. (2019). The influence of work overload, time pressure and social influence pressure on auditors' job performance. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 88–106.
- Khatib, Rasha, Schwalm, Jon David, Yusuf, Salim, Haynes, R. Brian, McKee, Martin, Khan, Maheer, & Nieuwlaat, Robby. (2014). Patient and healthcare provider barriers to hypertension awareness, treatment and follow up: a systematic review and meta-analysis of qualitative and quantitative studies. *PloS One*, 9(1), e84238.
- Pradana, Pandu. (2022). Pengaruh Beban dan Stress Kerja Serta Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PGN Tbk). *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1900–1925.
- Ross, Robert, Chaput, Jean Philippe, Giangregorio, Lora M., Janssen, Ian, Saunders, Travis J., Kho, Michelle E., Poitras, Veronica J., Tomasone, Jennifer R., El-Kotob, Rasha, & McLaughlin, Emily C. (2020). Canadian 24-Hour Movement Guidelines for Adults aged 18–64 years and Adults aged 65 years or older: an integration of physical activity, sedentary behaviour, and sleep. *Applied Physiology, Nutrition, and Metabolism*, 45(10), S57–S102.
- Sánchez-Hernández, M. Isabel, González-López, Óscar Rodrigo, Buenadicha-Mateos, María, & Tato-Jiménez, Juan Luis. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5122.
- Setiono, Dedi Bangun, Susetyo, Budi, & Mubarak, Abdullah. (2017). Pengaruh profitabilitas, keputusan investasi, kebijakan dividen dan kebijakan hutang terhadap nilai perusahaan (Studi empiris pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2011-2015). *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 8(2).
- Sugiyama, A. Gima. (2011). Ecotourism: Pengembangan Pariwisata berbasis konservasi alam. *Bandung: Guardaya Intimarta*, 17.
- Tripambudi, Kurniasari, Kirana, Kusuma Chandra, & Welsa, Henny. (2022). Analisis beban kerja dan stres kerja selama pandemi covid-19 terhadap kinerja guru dengan quality of work life sebagai variabel intervening. *AKUNTABEL*, 19(1), 123–134.
- Winarsunu, Tulus. (2008). *Psikologi keselamatan kerja*. UMMPress.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).