

WORK LIFE BALANCE MEMEDIASI ORGANIZATION CULTURE, TRI HITA KARANA PADA KINERJA KARYAWAN

**I Ketut Ady Merta Antara¹, Yeyen Komalasari², R. Tri Priyono Budi Santoso³,
Gusti Ngurah Joko Adinegara⁴
Universitas Dhyana Pura
yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui peran *work life balance* memediasi pengaruh *organization culture* dan *Tri Hita Karana concept* pada kinerja karyawan. Metode penelitian pendekatan kuantitatif dengan sampel 145 orang dari teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis deskriptif kuantitatif dan *Partial Least Square* dengan *Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *organization culture* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan sebesar 2,016. 2) *organization culture* berpengaruh positif dan signifikan pada *work life balance* sebesar 3,195. 3) *Tri Hita Karana concept* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan sebesar 3,848. 4) *Tri Hita Karana concept* berpengaruh positif dan signifikan pada *work life balance* sebesar 5,396. 5) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan sebesar 3,447. 6) *work life balance* berperan secara positif dan signifikan memediasi pengaruh *organization culture* pada kinerja karyawan 2,720. 7) *work life balance* berperan secara positif dan signifikan memediasi pengaruh *Tri Hita Karana concept* pada kinerja karyawan 2,500.

Kata Kunci: **Kinerja; Work Life Balance; Organization Culture; Tri Hita Karana**

ABSTRACT

This study aims to determine role of work life balance mediating influence of organization culture and Tri Hita Karana concept on employee performance. The research method is a quantitative approach with a sample of 145 people from the purposive sampling technique. Data collection through observation, interviews, literature studies, documentation and questionnaires. Quantitative descriptive analysis techniques and Partial Least Square with the Structural Equation Modeling. The results of the study indicate that 1) organization culture has a positive and significant effect on employee performance of 2.016. 2) organization culture has a positive and significant effect on work life balance of 3.195. 3) Tri Hita Karana concept has a positive and significant effect on employee performance of 3.848. 4) Tri Hita Karana concept has a positive and significant effect on work life balance of 5.396. 5) work life balance has a positive and significant effect on employee performance of 3.447. 6) work life balance plays a positive and significant role in mediating the influence of organization culture on employee performance of 2.720. 7) work life balance plays a positive and significant role in mediating the influence of the Tri Hita Karana concept on employee performance 2,500.

Keywords: Performance; Work Life Balance; Organization Culture; Tri Hita Karana

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yaitu membantu perusahaan menggapai tujuan yang sudah ditargetkan. Berarti ketiadaan sumber daya manusia menjadikan ketidak tercapaian tujuan perusahaan (Hasanah & Wulansari, 2024). Pada dasarnya faktor utama yang membedakan kemampuan perusahaan dalam menghadapi kompetitornya yaitu tingkat sumber daya manusianya (Rakasiwi, 2024). Keberadaan sumber daya manusia ini termasuk kedalam aset penting perusahaan yang berperan sebagai pelaksana aktivitas operasional dan kebijakan perusahaan (Dewi et al., 2024). Berbagai teknologi canggih dan sebesar apapun modal yang dimiliki perusahaan tidak dapat berkontribusi terhadap hasil yang optimum tanpa ditunjang oleh kinerja sumber daya manusia yang maksimal (Ridwan, 2024). Pentingnya mengupayakan untuk selalu meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia berdasarkan kinerja karyawan karena tingkat keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi kinerja karyawan (Putri & Nawatmi, 2024).

Kinerja karyawan merupakan kuantitas dan kualitas atas kinerja karyawan selama periode waktu pada pelaksanaan tugas sebagaimana yang ditetapkan perusahaan. Pentingnya menjaga konsistensi kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu pelayanan karyawan terhadap *guest* dalam operasional perusahaan dapat menjadi nilai dari kinerja karyawan sekaligus kinerja perusahaan. Efektifitas kinerja perusahaan dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan memberikan perhatian yang lebih pada pengelolaan sumber daya manusia (Alyyah & Syarifuddin, 2022). Perusahaan dalam upaya menanggung kinerja karyawan bisa terjamin optimal harus memperhatikan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dari seluruh karyawannya (Eldon et al., 2024). Menurut (Rizqiyah, 2024) dalam penelitiannya mengungkapkan ketika adanya peningkatan *work life balance* akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang meningkat karena *work life balance* memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif.

Peranan dari *work life balance* yaitu memastikan kehidupan sosial dan tuntutan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam kondisi seimbang (Fransiska et al., 2024). Keseimbangan ini menjadikan tanggung jawab diluar pekerjaan, komitmen kerja, dan keluarga bisa berjalan optimal (Wardani & Firmansyah, 2021) Sudut pandang *work life balance* dari perspektif karyawan yaitu terkait prosedur pengelolaan kehidupan pribadi, tugas pekerjaan, dan tanggung jawabnya terhadap keluarga. Sementara makna dari *work life balance* dari sudut pandang perusahaan yaitu hambatan dalam membangun kebudayaan organisasi dengan menempatkan karyawan agar bisa tetap bertahan terhadap pekerjaannya dan secara tidak langsung bisa mendukung kehidupan sosialnya (Wardhani & Hasan, 2024).

Budaya organisasi atau *organization culture* adalah keyakinan, nilai, dan sikap yang dihasilkan organisasi itu sendiri (Wahyudi, 2023). *Organization culture* sebagai kontrol dan pedoman membentuk sikap setiap individu untuk memberikan pelayanan yang terbaik dalam pekerjaannya (Khanifa & Hafidulloh, 2024). Setiap perusahaan mempunyai kebudayaan organisasi untuk menentukan buruk atau baiknya hasil pekerjaan karyawan (Dunggio, 2020). Pada dasarnya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan budaya organisasi yang baik. Kinerja karyawan yang meningkat akibat dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara langsung maupun tidak. Secara umum, terbentuknya kenyamanan kinerja diakibatkan adanya keadaan sekitar selaras dengan tuntutan nurani dan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai sehingga karyawan tersebut memiliki konsentrasi yang tinggi terhadap tugasnya.

Definisi dari Tri Hita Karana yaitu bagian dari falsafah hidup dan kearifan lokal masyarakat Bali untuk mencapai keselarasan dan keseimbangan dalam pedoman dan kehidupan. Konsep Tri Hita Karana dapat mendorong kepercayaan tamu, menjaga lingkungan harmonis, dan membentuk rasa nyaman dan ketenangan bagi tamu (Budi & Budiasih, 2024). Karyawan yang berada pada lingkungan kerja yang harmonis merasakan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal untuk tujuan Perusahaan (Astriani et al., 2024).

Pentingnya bagi Legian Beach Hotel menganalisis secara lebih dalam untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya melalui peran *work life balance* untuk mempertahankan keseimbangan tuntutan karyawan di tempat kerja dengan kehidupan sosialnya, menerapkan *organization culture* dengan prinsip dan keyakinan dasar untuk meningkatkan *brand* perusahaan yang *friendly* dan *helpful*, budaya melayani yang *casual*, dan pola komunikasi yang santai dan professional, serta harmonisasi hubungan karyawan dalam lingkungan kerjanya dengan Tri Hita Karana *concept*. Sehingga mampu mencapai kinerja karyawan yang diharapkan dengan hal positif tersebut sekaligus sebagai keberhasilan perusahaan. Temuan dari hasil penelitian ini sebagai tolak ukur perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan melalui peran *work life balance*, *organization culture* dan Tri Hita Karana *concept*.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan mengimplementasikan metode perancangan kuantitatif dengan lokasi penelitian adalah Legian Beach Hotel. Metode untuk mengumpulkan data yakni metode kuesioner, dokumentasi, wawancara, studi kepustakaan, dan observasi. Selanjutnya metode analisis data berupa deskriptif kuantitatif berbasis *multivariate* dengan model yaitu SEM (*Structural Equation Modeling*) berpendekatan *component-based* atau *variance-based* yang dikenal dengan istilah PLS. Adapun metode penentuan sampelnya menerapkan metode *purposive sampling* dan diperoleh 145 karyawan permanen dan kontrak di Legian Beach Hotel

sebagai sampel penelitian. Analisis berkaitan dengan peranan *work life balance* (Y2) memediasi pengaruh *organization culture* (X1), Tri Hita Karana *concept* (X2) pada kinerja karyawan (Y1).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

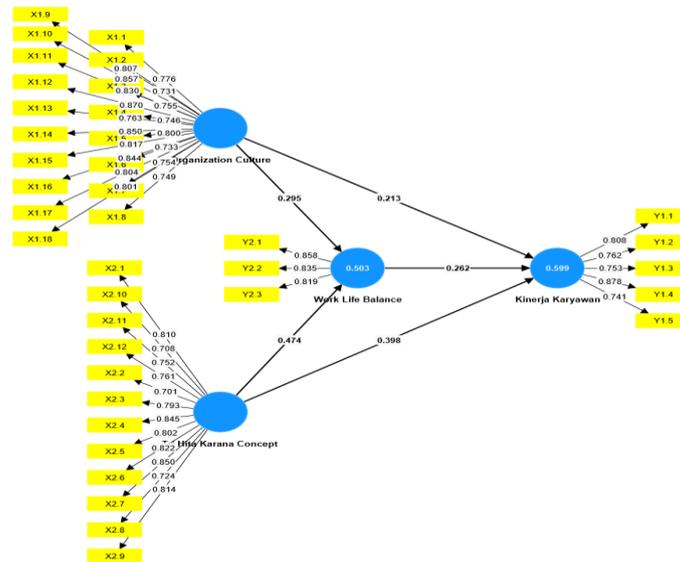
Uji reliabilitas dan validitas dalam evaluasi *outer model* mengimplementasikan metode SEM-PLS. Instrumen yang diterapkan untuk mengukur indikator reliabilitas berupa *average variance extracted* dan *composite reliability* sementara instrumen untuk mengukur indikator validitas berupa *convergent validity*. Data hasil uji reliabilitas dan validitas dalam variabel konstruk direpresentasikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Konstruk validitas dan reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y1)	0,848	0,849	0,624	Reliabel/Valid
Work Life Balance (Y2)	0,787	0,788	0,702	Reliabel/Valid
Organization Culture (X1)	0,965	0,967	0,632	Reliabel/Valid
Tri Hita Karana Concept (X2)	0,942	0,946	0,614	Reliabel/Valid

Sumber: Hasil luaran SEM-PLS (diolah)

Menguji validitas berikutnya dengan memeriksa validitas konvergen dari nilai *outer loading* pada *path coefficients* pada setiap indikator, direpresentasikan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Outer Loading pada Path Coefficients

Analisis Inner Model

Pengujian *inner model* dengan melihat nilai *R-square* yang menjadi uji *goodness of fit model*. *R-square* model PLS bisa dinilai dengan mengetahui prediksi korelasi *R-square*

dari model variabel. *R-square* menguji seberapa baik suatu model menghasilkan observasi dan estimasi parameternya.

R-Square

Model uji yang diimplementasikan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen yaitu *R-square*. Interval nilai *R-square* yaitu 0 hingga 1, dimana nilai 0 mengindikasikan pengaruh yang lemah variabel independen terhadap variabel dependen dan begitupun sebaliknya, sebagaimana hasil ujinya direpresentasikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. R-Square

Konstruk	R-Square
Kinerja Karyawan (Y1)	0,599
Work Life Balance (Y2)	0,503

Sumber: Hasil luaran *R-square* (diolah)

Nilai *R-square* pada konstruk kinerja karyawan (Y1) adalah 0,599 yang dapat diinterpretasikan yakni sebesar 59,9% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance*, *organization culture*, dan Tri Hita Karana *Concept*, sedangkan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai *R-square* pada konstruk *work life balance* (Y2) adalah 0,503 yang dapat diinterpretasikan yakni sebesar 50,3% variasi *work life balance* dipengaruhi oleh *organization culture*, dan Tri Hita Karana *Concept*, sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Predictive-Relevance Q-Square (Q²)

Uji *goodness of fit model* termasuk uji *inner model* yang mengevaluasi nilai *Q-square*. Apabila didapati adanya *Q-square value* yang melebihi 0 merepresentasikan adanya *predictive relevance* sebaliknya *Q-square value* yang tidak lebih dari 0 merepresentasikan model tidak bersifat *predictive relevance*.

Tabel 3. Q-Square

Variabel	Q Square
Kinerja Karyawan (Y1)	0,350
Work Life Balance (Y2)	0,331

Sumber: Hasil luaran *Q-square* (diolah)

Q-square value untuk variabel *work life balance* (Y2) dan kinerja karyawan (Y1) masing-masing nilainya melebihi 0 yaitu 0,331 dan 0,350 yang artinya memiliki sifat *predictive relevance*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebesar 35% variasi konstruk kinerja karyawan secara keseluruhan dipengaruhi *work life balance*, *organization culture*, dan Tri Hita Karana *Concept*, sedangkan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh konstruk lain di luar model dan sebesar 33,1% variasi *work life balance* secara keseluruhan dipengaruhi *organization culture*, dan Tri Hita Karana *Concept* sedangkan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh konstruk lain di luar model.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Berdasarkan hasil *bootstrapping-test*, indikator terjadinya penerimaan hipotesis yaitu interval nilainya $\pm 1,96$. Apabila *t-statistic value* yang didapatkan $\leq 1,96$ artinya terjadi penolakan hipotesis. Tabel 4 menunjukkan bahwa semua koefisien jalur mempunyai nilai *t-statistik* $> 1,96$ sehingga diinterpretasikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Tabel 4. Path coefficient (mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Model Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Organization Culture (X1) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.213	0.224	0.106	2.016	0.044
Organization Culture (X1) -> Work Life Balance (Y2)	0.295	0.293	0.092	3.195	0.001
Tri Hita Karana Concept (X2) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.398	0.389	0.103	3.848	0.000
Tri Hita Karana Concept (X2) -> Work Life Balance (Y2)	0.474	0.481	0.088	5.396	0.000
Work Life Balance (Y2) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.262	0.262	0.076	3.447	0.001

Sumber: Hasil luaran SEM-PLS (diolah)

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Hipotesis pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi diterima jika nilai perhitungan uji *bootstrapping* berada diantara $\pm 1,96$. Indikator terjadinya penerimaan hipotesis yaitu nilai *t-statistik* $\geq 1,96$, sebaliknya nilai *t-statistik* $\leq 1,96$, artinya telah terjadi penolakan hipotesis. Pada Tabel 5 merepresentasikan pengaruh total dan tidak langsung.

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Jenis Pengaruh	Model Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Pengaruh Tidak Langsung	Organization Culture (X1) -> Work Life Balance (Y2) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.077	0.075	0.028	2.720	0.007
	Tri Hita Karana Concept (X2) -> Work Life Balance (Y2) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.124	0.128	0.050	2.500	0.013
Pengaruh Total	Organization Culture (X1) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.290	0.299	0.104	2.785	0.006
	Organization Culture (X1) -> Work Life Balance (Y2)	0.295	0.293	0.092	3.195	0.001

Jenis Pengaruh	Model Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STD EV)	P values
	Tri Hita Karana Concept (X2) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.522	0.517	0.088	5.910	0.000
	Tri Hita Karana Concept (X2) -> Work Life Balance (Y2)	0.474	0.481	0.088	5.396	0.000
	Work Life Balance (Y2) -> Kinerja Karyawan (Y1)	0.262	0.262	0.076	3.447	0.001

Sumber: Hasil luaran SEM-PLS (diolah)

Pengaruh *Organization Culture* pada Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh langsung variabel *organization culture* (X1) pada kinerja karyawan (Y1) sebesar 2,016 menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam arah positif. Hasil uji hipotesis mengartikan adanya penerimaan H1, sehingga *organization culture* (X1) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y1). Semakin baik *organization culture* yang dimiliki semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan di Legian Beach Hotel, begitu juga sebaliknya. *Organization culture* sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi bagaimana karyawan berpikir, berinteraksi dan bertindak dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga dapat menciptakan sebuah kinerja yang maksimal. Karyawan dapat dengan baik menyesuaikan diri dan mengimplementasi *organization culture* yang dimiliki Legian Beach Hotel karena meyakini sejauh mana harus bertindak atas nilai-nilai, misi, dan visi perusahaan yang diterjemahkan ke dalam pengalaman pelanggan (*brand culture*), sikap dalam berinteraksi (*communication culture*), serta proses layanan untuk menunjukkan bagaimana perusahaan menampilkan diri dan dikenal oleh orang lain (*service culture*). Hasil penelitian sebelumnya menemukan hasil serupa bahwa semakin kuat *organization culture* maka semakin baik kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Febriani & Ramli, 2023). Tujuan organisasi bisa tercapai secara optimal apabila terdapat kesamaan antara kebudayaan dan jalur yang dianut karyawan. *Organization culture* dapat mendorong membentuk sikap dan perilaku semua karyawan. Penelitian (Putra et al., 2023) memperkuat hasil penelitian bahwa *organization culture* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Jika karyawan merasa senang dengan *organization culture* yang diterapkan, akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk terus meningkat dan memiliki peluang bagi kesuksesan perusahaan.

Pengaruh *Organization Culture* pada Work Life Balance

Pengujian pengaruh langsung variabel *organization culture* (X1) pada *work life balance* (Y2) sebesar 3,195 menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam arah

positif. Hasil uji hipotesis mengartikan adanya penerimaan H2, berarti *organization culture* (X1) memengaruhi *work life balance* (Y1) di Legian Beach Hotel secara signifikan dan positif. Semakin baik *organization culture* yang dimiliki semakin baik *work life balance* yang diterima karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai pekerja dan kehidupan sosial pribadi di lingkungan masyarakat, begitu juga sebaliknya. Ketika karyawan merasa kemampuan mengelola waktu adalah penyebab baiknya *work life balance* yang diterima dari upaya perusahaan dalam mewujudkannya melalui *organization culture* yang mendukung berlandaskan *core values service*, memberikan pelayanan guna menciptakan kenyamanan bekerja, *core values training* terlatihnya kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan *core values team work* untuk saling bekerja sama menyelesaikan pekerjaan. Kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, dan penghargaan terhadap waktu pribadi dan kebijakan cuti yang diterapkan memengaruhi bagaimana karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika organisasi memiliki *organization culture* yang memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup, karyawan cenderung membuat atribusi positif terhadap lingkungan kerja mereka. Pernyataan ini didukung oleh hasil penemuan (Hariansyah et al., 2023) yaitu *organization culture* berpengaruh terhadap *work life balance* secara signifikan dan positif. *Organization culture* yang dirasakan karyawan meningkatkan kinerja, sebagaimana dijelaskan terkait sudut pandang *work life balance* dari perspektif karyawan yaitu terkait prosedur pengelolaan kehidupan pribadi, tugas pekerjaan, dan tanggung jawabnya terhadap keluarga. Sementara makna dari *work life balance* dari sudut pandang perusahaan yaitu hambatan dalam membangun kebudayaan organisasi dengan menempatkan karyawan agar bisa tetap bertahan terhadap pekerjaannya dan secara tidak langsung bisa mendukung kehidupan sosialnya.

Pengaruh Tri Hita Karana Concept pada Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh langsung variabel Tri Hita Karana *concept* (X2) pada Kinerja Karyawan (Y1) sebesar 3,848 menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam arah positif. Hasil uji hipotesis mengartikan adanya penerimaan H3, sehingga Tri Hita Karana *concept* (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y1) di Legian Beach Hotel secara positif dan signifikan. Semakin baik Tri Hita Karana *concept* semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di Legian Beach Hotel begitu juga sebaliknya. Tri Hita Karana *concept* menjadi penyebab perilaku dan peristiwa dari persepsi karyawan tentang kinerja. *Parahyangan*, karyawan yang memiliki spiritualitas sebagai sumber motivasi yang menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasa memiliki keyakinan dalam pekerjaan. Mendukung kebutuhan spiritual Legian Beach Hotel menyediakan waktu atau ruang untuk beribadah. *Pawongan*, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan mendorong

keberhasilan karyawan karena lingkungan kerja yang mendukung. Legian beach Hotel dengan menyelenggarakan kegiatan silaturahmi dan kebersamaan, pemberdayaan organisasi kekaryawan, dan fasilitas jaminan Kesehatan dan kesejahteraan bagi karyawan. *Palemahan*, lingkungan kerja yang diterapkan Legian Beach Hotel memanfaatkan lahan kosong sebagai penghijauan, program *tree planting* dengan keanekaragaman tanaman, mendukung, penerapan *green office*, dan pemanfaatan energi yang memperhatikan aspek keberlanjutan. Penelitian (Pebriani & Kartika, 2024) menunjukkan hasil yang sejalan yaitu adanya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Tri Hita Karana secara signifikan dan positif. Pengimplementasian konsep Tri Hita Karana sebagai pedoman karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Salah satu upaya untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi yaitu perlu adanya hubungan diantara karyawan dan perusahaan yang baik. Sebagaimana hasil penemuan (Putra & Indriyani, 2020) yaitu Tri Hita Karana memengaruhi kinerja karyawan secara positif, dengan menempatkan masing-masing karyawan mengimplementasikan Tri Hita Karana pada kehidupan sehari-hari dengan ekspektasi dapat mengimplementasikan tanggung jawab maupun tugasnya dengan baik.

Pengaruh Tri Hita Karana Concept pada Work Life Balance

Pengujian pengaruh langsung variabel Tri Hita Karana *concept* (X2) pada *work life balance* (Y2) sebesar 5,396 menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam arah positif. Hasil uji hipotesis mengartikan penerimaan H4, sehingga Tri Hita Karana *concept* (X2) berpengaruh positif dan signifikan pada *work life balance* (Y1) di Legian Beach Hotel. Semakin baik Tri Hita Karana *concept* yang dimiliki semakin baik *work life balance* yang diterima karyawan Legian Beach Hotel, begitu juga sebaliknya. Konsep Tri Hita Karana, *Parahyangan* (Hubungan dengan Tuhan) karyawan yang melihat hubungan spiritual sebagai bagian penting cenderung mengatribusikan keseimbangan kerja-hidup kepada nilai-nilai spiritual melalui kegiatan keagamaan. Legian Beach Hotel mendukung kebutuhan spiritual karyawan, seperti menyediakan ruang ibadah atau waktu untuk beribadah. *Pawongan* (Hubungan sesama manusia), karyawan Legian Beach Hotel aktif membangun hubungan positif dengan rekan kerja dan keluarga melalui kegiatan kebersamaan dan kekeluarga seperti *staff gathering*, *outobond*, dan jalan santai keluarga. Legian Beach Hotel menciptakan budaya kerja dengan adanya pemberdayaan karyawan melalui organisasi kekaryawan seperti Serikat Pekerja, Rukun Karyawan, Paguyuban Krama Legian Beach Hotel dan Persatuan Olahraga maka karyawan dapat aktif berinteraksi dan meningkatkan relasi sehingga *work life balance* mereka dengan lingkungan kerja berjalan harmonis. *Palemahan* (Hubungan dengan Lingkungan) Karyawan Legian Beach Hotel turut berpartisipasi dalam menjaga hubungan dengan lingkungan, seperti melibatkan diri dalam kegiatan *beach cleaning*, *tree planting*, pengolahan limbah, dan hemat energi.

Lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan memperhatikan keberlanjutan dengan menyediakan fasilitas-fasilitas dan program pemeliharaan dan tata kola lingkungan perusahaan. Penelitian oleh (Aifha & Suwarsi, 2018) mendukung temuan bahwa harmonisasi hubungan antar sesama karyawan dan lingkungan yang ada ditempat kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kerja karyawan. Beberapa hal yang diperlukan karyawan yaitu lingkungan kerja yang bersih, baik, nyaman, dan aman (Aliya & Saragih, 2020) menjelaskan bahwa kondisi hubungan di tempat kerja harus nyaman dan sehat untuk mendorong kinerja dan produktivitas karyawan. Energi positif bisa dipancarkan dari hubungan yang baik antar sesama pekerja, dan lingkungannya.

Pengaruh *Work Life Balance* pada Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh langsung variabel *work life balance* (Y2) pada kinerja karyawan (Y1) sebesar 3,447 menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dalam arah positif. Hasil uji hipotesis mengartikan adanya penerimaan H5, berarti *work life balance* (Y2) memengaruhi kinerja karyawan (Y1) di Legian Beach Hotel secara signifikan dan positif. Adanya *work life balance* yang semakin baik didapatkan karyawan menjadikan kinerja karyawan tersebut di Legian Beach Hotel juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Karyawan meyakini *work life balance* dengan kemampuan manajemen waktu, pengendalian diri, atau motivasi pribadi, akan lebih proaktif dalam menjaga keseimbangan tersebut. Sedangkan *work life balance* dari faktor eksternal, seperti kebijakan organisasi, budaya kerja, dan dukungan dari manajer. Karyawan dihargai oleh perusahaan dengan kebijakan cuti, fleksibilitas jadwal kerja, tunjangan hari raya, bonus, dan jaminan kesehatan. Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hasil temuan yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance* secara signifikan dan positif (Eldon et al., 2024);(Supriyanto, 2023); (Asari, 2022); (Wulandari & Hadi, 2021). Adanya keoptimalan dalam *work life balance* menjadikan timbulnya perasaan bahagia dan kemauan untuk berkontribusi terhadap perusahaan secara maksimal. Saat karyawan bisa mencapai keseimbangan hidup diantara dunia pribadi dan dunia kerja menjadikan karyawan tersebut bisa memiliki keproduktifan saat bekerja.

Peran Mediasi *Work Life Balance* terhadap pengaruh *Organization Culture* pada Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh tidak langsung variabel *organization culture* (X1) pada kinerja karyawan (Y1) dengan variabel *work life balance* (Y2) sebagai mediasi sebesar 2,720 menunjukkan terdapat peran mediasi *work life balance* secara signifikan dan positif. Hasil tersebut mengartikan adanya penerimaan H6, sehingga peran *work life balance* memediasi dengan signifikan dan positif pengaruh *organization culture* pada kinerja karyawan di Legian Beach Hotel. Indikasi dari hasil tersebut bahwa *organization culture* yang dimiliki mampu meningkatkan *work life balance* yang

didapatkan masing-masing karyawan untuk meningkatkan kinerja. *Organization culture* yang dimiliki mampu mendukung menciptakan lingkungan kerja yang sehat, fleksibel, dan kondusif, membuka peluang bagi karyawan untuk menjaga terbentuknya kehidupan pribadi dan pekerjaan yang seimbang. Baiknya *work life balance* memperkuat *organization culture* terhadap kinerja karyawan. Ketersediaan waktu yang cukup untuk kehidupan dan bekerja bagi karyawan akan menjadikan tingkat produktivitas dan rasa puas yang lebih tinggi, dimana nantinya berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan, *work life balance*, dan *organization culture*. Karyawan yang merasa bahwa mereka dapat menjaga keseimbangan kerja-hidup karena kemampuan pribadi, seperti manajemen waktu atau motivasi diri, mengatribusikan kinerja positif mereka pada usaha dan keterampilan mereka sendiri, ketika *organization culture* mendukung *work life balance* dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja atau lingkungan kerja yang sehat, karyawan mengatribusikan kinerja baik, Penelitian oleh (Groner, 2018) mendukung temuan penelitian ini yang menyebutkan bahwa selain membutuhkan dukungan organisasi, manfaat *work life balance* tidak dapat dicapai tanpa dukungan *organization culture* yang baik sistem dukungan organisasi melalui *organization culture* yang baik mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yang diciptakan. Faktor utama yang menentukan tingkat kenyamanan suatu kebijakan dalam menunjang *work life balance* yaitu budaya organisasi. Perusahaan tidak boleh mengesampingkan kebudayaan organisasi saat meningkatkan variabel *work life balance*, dan perusahaan harus mengevaluasi ada atau tidaknya budaya organisasi yang mendukung *work life balance* (Andra et al., 2022). Penelitian lainnya (Eldon et al., 2024) menjelaskan bahwa karyawan akan berkontribusi dengan maksimal kepada perusahaan apabila memiliki *work life balance*.

Peran Mediasi *Work Life Balance* terhadap pengaruh Tri Hita Karana Concept pada Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh tidak langsung variabel Tri Hita Karana *concept* (X2) pada kinerja karyawan (Y1) dengan variabel *work life balance* (Y2) sebagai mediasi sebesar 2,500 menunjukkan terdapat peran mediasi *work life balance* secara signifikan dan positif. Hasil tersebut mengartikan adanya penerimaan H7, sehingga peran *work life balance* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Tri Hita Karana *concept* pada kinerja karyawan di Legian Beach Hotel. Indikasi dari hasil tersebut bahwa Tri Hita Karana *concept* yang diterapkan mampu meningkatkan *work life balance* yang diterima oleh setiap karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tri Hita Karana *concept* yang diterapkan Legian Beach Hotel, *Parahyangan*, hubungan spiritual yang baik membantu karyawan membentuk perasaan yakin bahwa dirinya mampu menangani berbagai tekanan kerja dan memiliki ketenangan. *Pawongan*, hubungan sosial yang harmonis di lokasi kerja membangun lingkungan kerja yang

suportif, mengurangi konflik, dan menumbuhkan keseimbangan hidup. *Palemahan*, keseimbangan dan kenyamanan lingkungan kerja meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik, yang berdampak positif pada kemampuan karyawan untuk mengelola kehidupan kerja dan pribadi. Atribusi internal karyawan mampu menjalankan harmoni Tri Hita Karana secara pribadi (misalnya, menjaga keseimbangan spiritual, sosial, dan lingkungan) mengatribusikan keberhasilan *work life balance* dan kinerja mereka pada usaha dan komitmen individu dan menganggap bahwa kinerja adalah hasil dari upaya mereka dalam menerapkan konsep Tri Hita Karana di kehidupan sehari-hari. Atribusi eksternal dimana karyawan mengaitkan keseimbangan kerja hidup dengan dukungan dari organisasi (misalnya, kebijakan berbasis Tri Hita Karana seperti fleksibilitas kerja, lingkungan kerja yang ramah lingkungan, dan hubungan sosial yang harmonis). Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh (Musa et al., 2020); (Rukmana & Winarno, 2023); (Aifha & Suwarsi, 2018) bahwa *work life balance* karyawan yang baik dipengaruhi dari baiknya keadaan hubungan dan lingkungan kerja karyawan di tempat kerja. *Work life balance* memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif (Supriyanto et al., 2023).

SIMPULAN

Temuan dalam penelitian merepresentasikan adanya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *work life balance*, Tri Hita Karana *concept*, dan *organization culture* secara signifikan dan positif. Berarti kinerja karyawan yang semakin tinggi disebabkan adanya *work life balance*, Tri Hita Karana *concept*, dan *organization culture* yang semakin baik. *Organization culture*, Tri Hita Karana *concept* memengaruhi *work life balance* secara signifikan dan positif, *organization culture* yang semakin baik dan Tri Hita Karana *concept* semakin tinggi keseimbangan tuntutan kerja dan kehidupan sosial karyawan. *Work life balance* berperan secara positif dan signifikan memediasi pengaruh *organization culture* pada kinerja karyawan dan pengaruh Tri Hita Karana *concept* pada kinerja karyawan di Legian Beach Hotel. *Organization culture* dan Tri Hita Karana *concept* yang dimiliki mampu meningkatkan *work life balance* yang diterima oleh setiap karyawan yang pada akhirnya bisa mendorong kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsya, A. F., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 231–242. <https://doi.org/10.37606/PUBLIK.V9I2.301>
- Andra, R. S., Utami, H. N., & Afrianty, T. W. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational Culture Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 174-182. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2022.-16.02.2>

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), hal. 843–852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Aifha, S. N., dan Suwarsi, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Work Life Balance di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Prosiding Manajemen*, 4 (1), hal. 349-355. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/10276>
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 84-95. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.291>
- Astriani, N. P. D., Agung, A. A. G., & Sulindawati, N. L. G. E. (2024). Kontribusi Implementasi Manajemen Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Tri Hita Karana, Kepemimpinan, Budaya Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma di Kota Denpasar. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 41-54. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.715>
- Budi, I. P. R. U. P., & Budiasih, I. G. A. N. (2024). Implementasi Corporate Social Responsibility Berdasarkan Konsep Tri Hita Karana Pada Hotel Bali Tropic Nusa Dua. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 13 (1), hal 54-64. <https://doi.org/10.24843/EEB.2024.V13.I01.P05>
- Dewi, S. R., Amalia, A. R., & Huddin, M. N. (2024). Peran Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 16(5), 2393. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i4.2301>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/PUBLIK.V7I1.114>
- Eldon, D., Nugroho, J. E., & Widjaja, M. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), hal. 44-59. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375>
- Fransiska, K., Oktarina, K., Komalasari, Y., Ngurah, G., Adinegara, J., & Trimurti, C. P. (2024). Pengaruh Support System Dan Work Life Balance Terhadap Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Pegawai Wanita Di Yayasan Dhyana Pura. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(3), 1129–1142. <https://doi.org/10.37606/PUBLIK.V11I3.1205>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
-

- Groner, Elinor S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi pada Work-Life Balance. Publikasi Mahasiswa. 643. https://cupola.getysburg.edu/student_scholarship/643
- Hariansyah, R., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). Efek Mediasi Work Life Balance (WLB) Dalam Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), hal. 15-27. <https://doi.org/10.55356/jksm.v2i1.80>
- Hasanah, N. S., & Wulansari, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BW Luxury Jambi. *Jurnal Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(2), hal. 183-191. <https://doi.org/10.59581/jmpp-widyakarya.v2i2.2855>
- Khanifa, N., & Hafidulloh, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Widya Cipta Teknik Surabaya. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(1), hal. 253-262. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1>
- Musa, A. E. Z., Rachman, A. N., & Hardiyono, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap worklife balance dan motivasi kerja awak kapal PT. Multi Jaya Samudera. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), hal. 9-17. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.3453>
- Pebriani, N. K. A., & Kartika, R. D. (2024). Pengaruh Tri Hita Karana, Pengalaman Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Singaraja. *JNANA SATYA DHARMA*, 12(1). <https://doi.org/10.55822/JNANA.V17I1.39>
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk-Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), hla. 1225-1236. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839>
- Rakasiwi, F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swiss-Belinn Makassar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2). <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v8i2.12739>
- Ridwan, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Sadewa Karya Arsitektur. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), hal. 10-17. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.52>
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), hal. 15-20. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.277>
- Rukmana, S. A., & Winarno, A. (2023). Peran Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pegawai Perempuan di Industri Ritel. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8), 6024–6029. <https://doi.org/10.54371/JIIP.V6I8.2038>
- Supriyanto, A. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Eqien-Jurnal*

- Ekonomi dan Bisnis*, 12(01), hal. 37-44.
<https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1416>
- Putra, I. W. G. Y. D., & Indriyani, N. M. V. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja Pemerintah. *WICAKSANA: Jurnal Lingkungan Dan Pembangunan*, 4(1), 20–30.
<https://doi.org/10.22225/wicaksana.4.1.1812.20-30>
- Putra, B. A. K., Bilqis, S., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), hal. 162-170. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883>
- Wahyudi. (2023). Budaya Organisasi di Era Digital: Membangun Keunggulan Bersaing dan Meraih Kesuksesan. Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional.
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018–1035. <http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>
- Wardani, L.M.I., Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Jakarta: Penerbit NEM.
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), hal. 816–829. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>