

## The Influence of Free Time and Job Satisfaction on Casual Employees' Performance in Serving Customers at the JW Marriott Hotel Medan

Muhammad Risqi Ananda<sup>1</sup>, Muhammad Lathief Ilhamy Nasution<sup>2</sup>, Khairina Tambunan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: [risqiananda80@gmail.com](mailto:risqiananda80@gmail.com); [mlathiefilhamy@uinsu.ac.id](mailto:mlathiefilhamy@uinsu.ac.id); [khairinatambunan@uinsu.ac.id](mailto:khairinatambunan@uinsu.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan kontribusi waktu luang dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja lepas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Data diperoleh dari beberapa karyawan *casual* JW Marriott Hotel Medan dengan metode kuesioner. Analisis dalam studi ini menunjukkan temuan yang bertentangan. Analisis individu menghasilkan hasil yang berlawanan: waktu luang ditemukan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki efek yang signifikan secara statistik. Sebagai hasilnya, ketika diuji bersama (uji F), efek gabungan dari kedua variabel menjadi tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang relatif rendah sebesar 18,7%, menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel dalam menjelaskan kinerja karyawan cukup terbatas, dengan 81,3% varians lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model penelitian ini. Fokus penelitian ini adalah pada karyawan *casual* di sektor perhotelan, khususnya di JW Marriott Hotel Medan, yang memiliki fleksibilitas tinggi namun menghadapi ketidakpastian jam dan beban kerja. Penelitian ini menemukan bahwa kebijakan kerja, waktu luang, dan manajemen yang baik dapat menurunkan tingkat stres dan kelelahan serta meningkatkan motivasi. Hal ini berdampak pada kepuasan pelanggan, memperkuat reputasi hotel, dan mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan pendapatan serta daya tarik wisata.

**Keyword:** Waktu Luang; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the contribution of leisure time and job satisfaction to the performance of casual workers. The analysis technique used was multiple linear regression. Data were obtained from several casual employees at JW Marriott Hotel Medan using a questionnaire. The analysis in this study showed conflicting findings. Individual analyses yielded conflicting results: leisure time was found to have a significant positive impact on performance, while job satisfaction had no statistically significant effect. Consequently, when tested together (F-test), the combined effect of both variables was insignificant. This is consistent with the relatively low coefficient of determination ( $R^2$ ) of 18.7%, indicating that the contribution of both variables in explaining employee performance is quite limited, with the remaining 81.3% of the variance explained by factors outside the research model. This study focused on casual employees in the hospitality sector, specifically at JW Marriott Hotel Medan, who enjoy high flexibility but face uncertainty regarding hours and workload. This study found that good work, leisure, and management policies can reduce stress and fatigue levels and increase motivation. This impacts customer satisfaction, strengthens the hotel's reputation, and encourages economic growth by increasing revenue and tourist attraction.*

**Keyword:** Leisure Time; Job Satisfaction; Employee Performance; Human Resource Management

### Corresponding Author:

M. Risqi Ananda,  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,  
Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten  
Deli Serdang, Sumatera Utara 20371, Indonesia  
Email: [risqiananda80@gmail.com](mailto:risqiananda80@gmail.com)



## 1. INTRODUCTION

Indonesia, sebagai negara berkembang dengan sistem ekonomi terbuka, menghadapi dinamika perdagangan internasional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal. Nilai tukar rupiah terhadap *dolar AS* merupakan salah satu variabel makroekonomi yang memainkan peran penting dalam menentukan daya saing ekspor dan impor (Frankel, 2020; Husted & Melvin, 2018). Perubahan nilai tukar dapat memengaruhi harga barang di pasar global, meningkatkan atau mengurangi volume perdagangan, serta menentukan stabilitas neraca dagang nasional (Salvatore, 2019; Yanuar, 2022).

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang memiliki tuntutan tinggi terhadap kualitas pelayanan, terutama pada hotel berbintang lima seperti JW Marriott Hotel Medan. Menjaga kualitas layanan yang unggul adalah elemen krusial untuk memastikan kepuasan tamu dan memperkuat posisi kompetitif hotel di industrinya (Rianty & Prastian, 2024). Secara operasional, banyak hotel bergantung pada karyawan *casual* untuk mengatasi peningkatan jumlah tamu yang signifikan. Para karyawan ini biasanya tidak memiliki kontrak kerja jangka panjang dan memiliki jadwal yang fleksibel, sehingga sering kali menimbulkan isu terkait manajemen waktu pribadi serta kesejahteraan mereka, termasuk waktu luang di tempat kerja.

Kelelahan di kalangan karyawan dapat berdampak buruk pada kemampuan mereka dalam memberikan layanan yang tepat waktu dan berkualitas (Susanti & Oktafia, 2020). Waktu luang dan aktivitas rekreasi sangat penting untuk pemulihan karyawan, kesejahteraan psikologis, kesehatan umum, dan kinerja pekerjaan (Seibel, 2022). Terdapat korelasi non-linear antara partisipasi waktu luang dengan kinerja, di mana partisipasi yang lebih besar sampai batas tertentu dapat meningkatkan performa kerja (Zhu et al., 2022). Di sisi lain, tuntutan pekerjaan yang berat dan iklim organisasi yang kurang mendukung juga berpotensi meningkatkan tingkat kelelahan pekerja (Assa, 2022).

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, waktu luang yang tidak mencukupi berperan sebagai salah satu faktor signifikan yang memengaruhi kesejahteraan pekerja (Tabarsa et al., 2013). Ketidacukupan waktu luang dapat menyebabkan pekerja merasa tertekan, kelelahan, dan kesulitan dalam mengelola stres akibat tuntutan pekerjaan (Pramezwary et al., 2021). Kondisi ini dapat berujung pada berbagai masalah kesehatan mental dan fisik, seperti kecemasan, depresi, dan gangguan tidur. Waktu luang yang tidak mencukupi juga dapat berkontribusi pada tekanan waktu yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja (Mühl & Korunka, 2024).

Penggunaan karyawan *casual* dalam industri perhotelan berbintang lima seperti JW Marriott Hotel Medan sering dianggap sebagai solusi efisien untuk memenuhi kebutuhan operasional saat terjadi lonjakan tamu. Karyawan *casual* dibayar hanya saat mereka bekerja, sehingga dapat menekan pengeluaran hotel dibandingkan dengan merekrut karyawan tetap yang memerlukan gaji penuh dan tunjangan lainnya (Widyaningrum, 2022). Namun, ketergantungan pada karyawan *casual* dapat menimbulkan tantangan terkait konsistensi kualitas layanan. Karyawan *casual* mungkin kurang familiar dengan standar operasional hotel atau kurang memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan, yang berpotensi memengaruhi mutu pelayanan yang diberikan kepada tamu (Iskandar et al., 2021).

Selain itu, kesejahteraan karyawan memegang peranan vital yang secara langsung memengaruhi kinerja mereka. Penciptaan iklim organisasi yang suportif serta pemenuhan kesejahteraan yang memadai berpotensi mengoptimalkan performa staf (Sinaga, 2025). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan tingkat kelelahan pekerja, yang berdampak negatif terhadap kemampuan mereka dalam memberikan layanan berkualitas.

Manajemen waktu luang juga merupakan elemen krusial yang turut menentukan tingkat kesejahteraan karyawan. Keterbatasan kemampuan tenaga kerja dalam mengoptimalkan waktu kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas (Christina, 2023). *Work-life balance* yang optimal berpotensi memperkuat komitmen afektif dan kinerja karyawan dalam industri perhotelan (Foanto et al., 2020). Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi serta menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Selanjutnya, penghargaan dan kompetensi karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Penghargaan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan kinerja pegawai di lingkungan hotel berbintang lima (Ernur, 2017). Kinerja perusahaan diukur dari efektivitasnya dalam mengubah sumber daya dan strategi menjadi hasil nyata yang sejalan dengan visi dan misi organisasi (Sitepu & Kamilah, 2021). Salah satu pilar utama yang menopang kinerja pegawai adalah kepatuhan terhadap prosedur kerja. Kepatuhan yang tinggi terhadap standar operasional dapat menumbuhkan suasana kerja yang produktif, meningkatkan moral karyawan, dan menjamin kualitas layanan yang unggul. Dampaknya, kepuasan tamu dapat tercapai secara optimal, sekaligus menjaga kredibilitas dan reputasi hotel (Huang & Sofiani, 2023).

Dalam upaya mengoptimalkan performa sumber daya manusia, perusahaan menerapkan sistem evaluasi kinerja. Sistem ini berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memonitor dan menilai pencapaian kerja, baik dari karyawan yang ada maupun calon karyawan, guna memastikan peningkatan efektivitas serta

kontribusi terhadap perusahaan (Lestari et al., 2023). Sikap ini juga membentuk karakter karyawan untuk sigap mengambil inisiatif dan dapat diandalkan dalam memegang tanggung jawab tugasnya.

Untuk meningkatkan kualitas layanan, pelatihan rutin bagi karyawan sangat penting. Misalnya, pelatihan yang dilakukan setiap empat bulan dapat meningkatkan kualitas pelayanan *room attendant* di hotel (Octaviani et al., 2023). Penyelenggaraan pelatihan secara rutin terbukti efektif dalam memacu motivasi dan membangun rasa percaya diri karyawan. Hal ini menjadi modal penting untuk memberikan pelayanan yang unggul kepada tamu. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan karyawan menjadi langkah strategis untuk menciptakan pengalaman yang lebih baik bagi tamu sekaligus meningkatkan reputasi hotel.

Penerapan prinsip utilitarianisme dalam manajemen hotel juga dapat mengendalikan kinerja karyawan secara signifikan. Prinsip ini, yang berfokus pada pencapaian hasil paling bermanfaat bagi jumlah orang terbanyak, dapat diterapkan dalam pengambilan keputusan terkait peraturan dan agenda yang dirancang guna memaksimalkan kesejahteraan karyawan (Morasa et al., 2024). Dengan mengutamakan kebijakan yang memberikan manfaat terbesar bagi seluruh karyawan, manajemen hotel dapat mendorong iklim kerja yang kondusif dan berpihak pada kesejahteraan staf (Natania et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara waktu luang, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan *casual* di JW Marriott Hotel Medan. Fokus utama kajian ini adalah menelusuri sejauh mana waktu luang dan kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan *casual* yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Kajian ini penting karena karyawan *casual* sering menghadapi beban kerja yang padat serta waktu istirahat yang terbatas, sehingga pengelolaan waktu luang menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan performa kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada tiga aspek utama yang saling berkaitan. Pertama, penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh waktu luang terhadap kinerja karyawan *casual* di JW Marriott Hotel Medan. Kedua, penelitian ini berupaya menganalisis sejauh mana kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan *casual* di lingkungan kerja yang sama. Ketiga, penelitian ini juga menelusuri pengaruh simultan antara waktu luang dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *casual*, khususnya dalam konteks pelayanan kepada pelanggan di JW Marriott Hotel Medan. Rumusan masalah ini menjadi dasar untuk mengarahkan penelitian agar lebih fokus dalam menjelaskan keterkaitan antarvariabel yang diteliti.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh waktu luang dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *casual*, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas waktu luang dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada bidang *hospitality*, serta memberikan manfaat praktis bagi manajemen hotel dalam merancang kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan *casual*.

## 2. LITERATURE REVIEW

### A. Waktu Luang dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Waktu luang memegang peranan vital dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan performa kerja, khususnya bagi karyawan *casual*. Karyawan yang memperoleh waktu luang dan istirahat yang memadai umumnya menunjukkan kesehatan jasmani dan rohani yang lebih baik, sehingga memungkinkan mereka memberikan layanan pelanggan yang berkualitas tinggi (Wagner & Hollenbeck, 2020). Aktivitas yang dilakukan selama waktu luang, seperti berolahraga atau berinteraksi sosial di luar jam kerja, terbukti efektif dalam meredakan tingkat stres serta mendorong produktivitas (Ioannidi et al., 2016). Selama waktu senggang, karyawan melakukan berbagai aktivitas yang berpotensi menjadi sarana pemulihan energi, di mana persepsi tentang aktivitas waktu luang tersebut dapat bervariasi antarindividu (Wang et al., 2011).

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kerja dan waktu luang mengalami peningkatan kepuasan kerja sebesar 20–35%, yang berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam melayani pelanggan (Nur & Sinaga, 2025).

H<sub>1</sub>: Waktu luang berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melayani pelanggan.

### B. Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi, tingkat kepuasan kerja merupakan aspek krusial yang secara langsung menentukan kinerja pegawai. Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan persepsi dan perasaan individu, baik positif maupun negatif, terhadap pekerjaan dan berbagai aspek dalam lingkungannya. Hal ini mencerminkan taraf kebahagiaan atau kepuasan pribadi yang dialami oleh individu terkait pekerjaan yang mereka jalankan (Usman et al., 2023). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong motivasi untuk bekerja secara maksimal dan memberikan layanan berkualitas prima kepada pelanggan (Suroño & Romi, 2025).

Berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan pilar utama yang membentuk kepuasan kerja karyawan (Wagner & Hollenbeck, 2020). Penelitian di Kantor Pusat PT Airindo Sakti menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (53,3%) termasuk dalam kategori cukup puas terhadap pekerjaan mereka, dan peningkatan ini berdampak positif terhadap kualitas layanan pelanggan yang lebih baik dan lebih responsif (Takdir & Ali, 2022).

H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melayani pelanggan.

### C. Pengaruh Simultan Waktu Luang dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Waktu luang dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Waktu luang dapat didefinisikan sebagai periode di mana seseorang memiliki kebebasan untuk memilih dan melakukan aktivitas sesuai kehendaknya di luar tuntutan pekerjaan (Vanner et al., 2008). Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap hasil kerja yang telah dicapainya (Lesmana et al., 2023).

Kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga mencakup perilaku dan proses kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Izzaty & Aslami, 2022). Keseimbangan antara waktu kerja dan waktu luang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat dan memulihkan energi, sedangkan kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan (Saputra & Masdupi, 2025). Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berorientasi pada pelayanan pelanggan (Sukotjo, 2011).

Studi terbaru menunjukkan bahwa perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kerja dan kepuasan karyawan mengalami peningkatan kepuasan pelanggan hingga 40% (Pitriyani & Jaya, 2024).

H<sub>3</sub>: Waktu luang dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melayani pelanggan.

## 3. RESEARCH METHOD

Untuk menyelidiki hubungan kausalitas antarvariabel melalui paradigma kuantitatif, penelitian ini dirancang untuk mengetahui ada atau tidaknya asosiasi antara variabel yang diteliti. Pendekatan ini dianggap paling tepat untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu menentukan sejauh mana variabel waktu luang dan kepuasan kerja secara signifikan dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan *casual*.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, data dikumpulkan dari sumber primer yang diperoleh langsung dari responden serta didukung oleh data sekunder. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan instrumen kuesioner untuk menghimpun data primer. Mengingat populasi diketahui secara pasti, sebanyak 30 orang karyawan *casual* JW Marriott Hotel Medan dilibatkan sebagai responden penelitian. Oleh karena keterbatasan populasi dan kemudahan akses, penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, yang termasuk dalam kategori *non-probability sampling*. Selain itu, analisis juga didukung oleh data sekunder yang diperoleh melalui penelaahan dokumen dan literatur terkait.

Ukuran sampel ditentukan menggunakan Rumus Slovin, yang dapat dipandang sebagai bentuk khusus dari prinsip penentuan ukuran sampel dalam penelitian kuantitatif (Santoso, 2023). Berdasarkan populasi (N) sebanyak 42 individu dan tingkat kesalahan yang diizinkan sebesar 10%, diperoleh hasil perhitungan:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{42}{1+42(0.1)^2} = 29,58$$

Hasil tersebut kemudian dibulatkan menjadi 30 responden untuk memastikan keterwakilan data yang memadai.

Analisis data kuantitatif dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 melalui penerapan model regresi linier berganda. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh langsung antara variabel waktu luang dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *casual* tanpa membangun model hubungan kompleks. Pendekatan ini juga sesuai dengan ukuran sampel yang relatif kecil dan tujuan analisis yang berfokus pada pengujian pengaruh, bukan analisis struktural sebagaimana dalam SEM-PLS.

Menurut Ghozali (2021), regresi linier berganda efektif digunakan ketika data berskala ordinal seperti Likert dapat diasumsikan mendekati skala interval, sehingga tetap memenuhi syarat untuk analisis parametrik. Proses analisis data dilakukan secara sistematis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Instrumen: Menilai validitas dan reliabilitas kuesioner untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data.
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi.
3. Uji Hipotesis: Meliputi uji-t untuk menguji pengaruh parsial, uji-F untuk menguji pengaruh simultan, serta pengukuran koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk menilai sejauh mana variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen.

Guna menginvestigasi hubungan waktu luang serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan verifikasi hipotesis dengan dua pendekatan:

- Uji simultan menggunakan uji-F untuk menilai pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen.
- Uji parsial menggunakan uji-t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah (Bahri, 2019).

Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen diukur melalui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Selain itu, validitas model regresi juga diverifikasi melalui uji asumsi klasik guna memastikan estimasi parameter yang dihasilkan bersifat andal.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan (*dependent variable*)  
 A = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi masing-masing variabel independen  
 $X_1$  = Waktu luang  
 $X_2$  = Kepuasan kerja  
 e = Faktor kesalahan (*error term*)

Tabel 1. Tabel Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<b>Waktu Luang (X<sub>1</sub>)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki cukup waktu luang setelah bekerja</li> <li>• Waktu luang yang dimiliki cukup untuk memulihkan energi</li> <li>• Menggunakan waktu luang untuk melakukan aktivitas yang disukai</li> <li>• Waktu istirahat cukup untuk menjaga keseimbangan hidup</li> <li>• Jadwal kerja memberikan kesempatan memiliki waktu pribadi</li> <li>• Tidak merasa kelelahan karena kurangnya waktu luang</li> <li>• Waktu luang yang dimiliki meningkatkan semangat kerja</li> <li>• Waktu luang membantu menjaga kesehatan fisik dan mental</li> </ul>	Likert (1-5)
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa puas dengan kondisi kerja di tempat bekerja saat ini</li> <li>• Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan</li> <li>• Merasa dihargai atas kinerja</li> <li>• Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>• Sistem manajemen dan kepemimpinan di tempat kerja</li> <li>• Memberi rasa pencapaian pribadi</li> <li>• Lingkungan kerja mendukung produktivitas untuk mengembangkan keterampilan dan karier</li> </ul>	Likert (1-5)
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa puas secara keseluruhan dengan pekerjaan</li> <li>• Mampu menyelesaikan tugas kerja dengan efisien</li> <li>• Selalu berupaya memperlakukan pelayanan terbaik untuk pelanggan</li> <li>• Mampu bekerja sesuai standar perusahaan</li> <li>• Menunjukkan sikap profesional dalam bekerja</li> <li>• Mampu bekerja dengan cepat dan tepat</li> <li>• Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan</li> <li>• Selalu datang tepat waktu dan disiplin</li> <li>• Aktif dan berinisiatif dalam melayani pelanggan</li> </ul>	Likert (1-5)

#### 4. RESULTS AND DISCUSSION

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y
N	Valid 30	30	30
	Missing 0	0	0
Mean	30.57	27.50	32.00
Std. Error of Mean	.738	.678	.686
Median	30.50	26.00	32.50
Mode	29	24	37
Std. Deviation	4.040	3.712	3.760
Variance	16.323	13.776	14.138
Skewness	-.246	.429	-.455
Std. Error of Skewness	.427	.427	.427
Kurtosis	.155	-1.144	-.345

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y
Std. Error of Kurtosis	.833	.833	.833
Range	18	12	14
Minimum	21	22	23
Maximum	39	34	37
Sum	917	825	960

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel Waktu Luang (X<sub>1</sub>) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 30,57 dengan standar deviasi 4,040, yang menunjukkan tingkat penyebaran data berada pada kategori moderat. Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai rata-rata sebesar 27,50 dengan standar deviasi 3,712, menunjukkan variasi data yang relatif serupa dengan variabel waktu luang. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 32,30 dengan standar deviasi 3,760, yang juga menunjukkan tingkat variasi yang cukup seimbang.

Nilai standar deviasi yang relatif berdekatan pada ketiga variabel menunjukkan bahwa persebaran data responden terhadap waktu luang, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai memiliki tingkat keragaman yang hampir sama. Selain itu, hasil pengujian distribusi data menunjukkan nilai *skewness* dan *kurtosis* yang relatif rendah, menandakan bahwa data tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara umum para responden memiliki tingkat waktu luang, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai yang bervariasi, tetapi cenderung berada dalam kondisi yang stabil dan konsisten di antara seluruh responden.

Tabel 3. Profil Sampel Penelitian

No	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	Gender		
	Pria	9	30%
	Wanita	21	70%
2	Rentang Usia Responden		
	18-19 tahun	3	10%
	20-25 tahun	21	70%
	26 s/d 30 tahun	6	20%
3	Pendidikan Terakhir		
	SMA/SMK	24	80%
	Diploma	3	10%
	Sarjana	3	10%
4	Lama Bekerja		
	< 6 bulan	11	36.67%
	6-12 bulan	8	26.67%
	> 12 bulan	11	36.67%

Kriteria kelayakan untuk setiap item dalam penelitian ini adalah nilai *r*-hitung > 0,361 dan nilai signifikansi (*Sig.*) < 0,05. Nilai kritis *r*-tabel sebesar 0,361 ini ditetapkan berdasarkan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) 28, yang dihitung dari total 30 sampel (*df* = 30-2).

Tabel 4. Uji Validitas

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	Ket
X <sub>1.1</sub>	0,751			Valid
X <sub>1.2</sub>	0,755			Valid
X <sub>1.3</sub>	0,806			Valid
X <sub>1.4</sub>	0,722			Valid
X <sub>1.5</sub>	0,390			Valid
X <sub>1.6</sub>	0,584			Valid
X <sub>1.7</sub>	0,696			Valid
X <sub>1.8</sub>	0,733			Valid
X <sub>2.1</sub>		0,610		Valid
X <sub>2.2</sub>		0,553		Valid
X <sub>2.3</sub>		0,686		Valid
X <sub>2.4</sub>		0,731		Valid
X <sub>2.5</sub>		0,760		Valid
X <sub>2.6</sub>		0,695		Valid
X <sub>2.7</sub>		0,464		Valid
X <sub>2.8</sub>		0,649		Valid
Y <sub>.1</sub>			0,752	Valid
Y <sub>.2</sub>			0,694	Valid
Y <sub>.3</sub>			0,606	Valid
Y <sub>.4</sub>			0,578	Valid
Y <sub>.5</sub>			0,663	Valid

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	Ket
Y.6			0,630	Valid
Y.7			0,634	Valid
Y.8			0,729	Valid

Kelayakan seluruh item kuesioner terkonfirmasi valid, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *r*-hitung setiap item yang seluruhnya melampaui standar *r*-tabel (0,361). Dengan demikian, instrumen penelitian ini dianggap andal dan mampu mengukur konstruk variabelnya secara akurat, sehingga data yang dikumpulkan memiliki kredibilitas yang kuat untuk menjawab tujuan penelitian.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

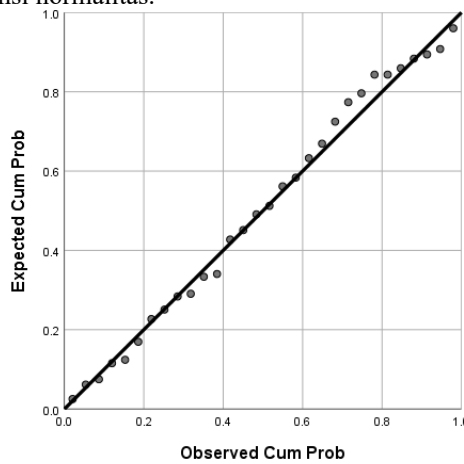
Variabel	Alpha	Keterangan
Waktu Luang (X <sub>1</sub> )	0.841	reliable
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.797	reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.816	reliable

Keandalan instrumen, yang berarti kemampuannya untuk menghasilkan pengukuran yang konsisten, dievaluasi melalui uji reliabilitas pada 30 responden. Dalam studi ini, sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*-nya lebih tinggi dari ambang batas 0,60.

Tabel 6. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000
	Std.Deviation	3.39120509
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.065
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi  $\alpha$  (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Normality P-Plot

Distribusi normal dari residual data terkonfirmasi melalui analisis *P-P Plot* (Gambar 1), di mana titik-titik data secara konsisten mengikuti dan menempel di sekitar garis diagonalnya. Kondisi ini menandakan bahwa prasyarat normalitas untuk analisis regresi telah terpenuhi.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>		
Model	Tolerance	VIF
1	X <sub>1</sub>	.998
	X <sub>2</sub>	.998

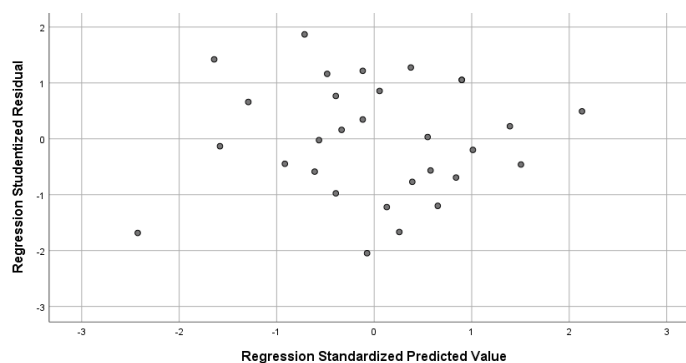
a. Dependent Variable: Total Y

Hasil pengujian menunjukkan tidak adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Hal ini terkonfirmasi karena seluruh variabel memiliki nilai *VIF* di bawah ambang batas 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,1.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.420	7.092		2.879	.008
	X <sub>1</sub>	.400	.162	.430	2.477	.020
	X <sub>2</sub>	-.024	.176	-.024	-.136	.893

a. Dependent Variable: Total\_Y



Gambar 2. Plot Diagnostik Uji Heteroskedastisitas

Model regresi ini terbukti bebas dari masalah heteroskedastisitas. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan nilai signifikansi (*Sig.*) untuk semua variabel yang melampaui 0,05. Berdasarkan analisis visual dari plot *studentized residual* (Gambar 2) mengindikasikan sebaran titik-titik yang acak, dan dapat diambil kesimpulan bahwa asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi pada model regresi ini. Artinya, varians dari sisaan adalah tetap di semua rentang nilai prediksi, sehingga estimasi koefisien regresi yang dihasilkan oleh model adalah efisien (memiliki varians minimum), dan inferensi statistik (seperti uji hipotesis dan pembentukan interval kepercayaan) dapat dilakukan dengan valid serta reliabel.

Dengan bantuan program *SPSS* versi 26, penelitian ini melakukan analisis regresi linear berganda guna mengetahui besaran kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

$$Y = 20.420 + 0.400X_1 - 0.240X_2$$

Tabel 9. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.420	7.092		2.879	.008
	X <sub>1</sub>	.400	.162	.430	2.477	.020
	X <sub>2</sub>	-.024	.176	-.024	-.136	.893

a. Dependent Variable: Total\_Y

Interpretasi Hasil:

- Nilai konstanta (*a*) sebesar 20,420 menunjukkan nilai prediksi untuk variabel *Kinerja Pegawai* (*Y*) ketika semua variabel independen dianggap bernilai nol. Dengan kata lain, jika tidak ada pengaruh dari *Waktu Luang* (*X*<sub>1</sub>) dan *Kepuasan Kerja* (*X*<sub>2</sub>), maka *Kinerja Pegawai* diestimasi sebesar 20,420.
- Waktu Luang* (*X*<sub>1</sub>) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresinya yang bernilai 0,400. Angka ini berarti setiap penambahan satu unit *Waktu Luang* akan meningkatkan performa pegawai sebesar 0,400 unit, jika variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).
- Kepuasan Kerja* (*X*<sub>2</sub>) ditemukan memiliki hubungan terbalik dengan *Kinerja Pegawai*, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresinya yang bernilai negatif (-0,024). Angka ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan satu unit *Kepuasan Kerja* berkorelasi dengan penurunan performa sebesar 0,024 satuan, jika faktor *Waktu Luang* (*X*<sub>1</sub>) dianggap tidak berubah. Artinya, seiring meningkatnya kepuasan kerja pegawai, performa yang mereka tunjukkan justru mengalami penurunan.

Nilai koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>) bervariasi dari 0 hingga 1 dan digunakan untuk mengkuantifikasi daya jelaskan variabel-variabel independen terhadap keragaman data variabel dependen. Nilai *R*<sup>2</sup> yang mendekati 1 menandakan bahwa sebagian besar variasi variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen, sehingga model tersebut dianggap memiliki daya prediksi yang sangat baik.



Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.432 <sup>a</sup>	.187	.126	3.515	

a. Predictors: (Constant), TotalX<sub>2</sub>, TotalX<sub>1</sub>

b. Dependent Variable, TotalY

Sebesar 18,7% dari total variasi *Kinerja Pegawai* (Y) mampu dijelaskan oleh *Waktu Luang* (X<sub>1</sub>) dan *Kepuasan Kerja* (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama. Sisanya, yaitu 81,3%, berasal dari pengaruh variabel lain di luar cakupan studi ini, antara lain motivasi intrinsik, beban kerja, serta lingkungan kerja.

Tabel 11. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.492	2	38.246	3.096	.062 <sup>b</sup>
	Residual	333.508	27	12.352		
	Total	410.000	29			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X<sub>2</sub>, Total\_X<sub>1</sub>

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen tidak memiliki dampak yang signifikan secara keseluruhan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F*-hitung (3,096) yang lebih kecil dari *F*-tabel (3,354), serta nilai signifikansi sebesar 0,062 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H<sub>3</sub>) ditolak.

Meskipun secara simultan (*bersama-sama*) *Waktu Luang* (X<sub>1</sub>) dan *Kepuasan Kerja* (X<sub>2</sub>) tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* (Y), analisis parsial menunjukkan hasil yang berbeda: hanya hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yang diterima, sementara hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) ditolak. Artinya, meskipun kedua faktor tersebut meningkat secara bersamaan, hal itu tidak serta-merta memberikan dampak positif yang substansial pada hasil kerja karyawan.

Untuk mengetahui kontribusi individual dari masing-masing variabel independen, digunakan analisis uji *t* (parsial), di mana pengaruh variabel dianggap signifikan apabila nilai *Sig.* berada di bawah 0,05.

Tabel 12. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.420	7.092		2.879	.008
	X <sub>1</sub>	.400	.162	.430	2.477	.020
	X <sub>2</sub>	-.024	.176	-.024	-.136	.893

a. Dependent Variable: Y

Analisis parsial menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. *Waktu Luang* (X<sub>1</sub>) ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*. Hal ini terkonfirmasi karena nilai *t*-hitung (2,477) melampaui *t*-tabel (2,052) dan nilai signifikansinya (0,020) berada di bawah 0,05, yang berarti hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima.
2. Di sisi lain, *Kepuasan Kerja* (X<sub>2</sub>) tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*. Keputusan ini diambil karena nilai signifikansinya (0,893) jauh di atas 0,05 dan nilai *t*-hitungnya (-0,136) lebih rendah dari *t*-tabel (2,052), yang mengakibatkan hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) ditolak.

#### A. Pembahasan

##### 1) Pengaruh Waktu Luang terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Waktu Luang* (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* (Y) dengan nilai *Sig.* = 0,020 dan koefisien regresi sebesar 0,400. Artinya, setiap peningkatan waktu luang satu unit diprediksi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,400 unit. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori *work-life balance*, yang menekankan pentingnya waktu istirahat untuk relaksasi dan pemulihan energi fisik maupun mental, sehingga pegawai menjadi lebih fokus, produktif, dan bersemangat dalam bekerja (Fitria & Linda, 2019).

Hasil ini konsisten dengan penelitian Hutubessy et al. (2023), yang menunjukkan bahwa waktu luang berdampak positif terhadap produktivitas pekerja di lingkungan kerja dengan intensitas tinggi. Penelitian dari Nursanti dan Julianti (2021) juga membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di sektor swasta. Teori Herzberg (2017, dalam Flora & Tarigan, 2024) memang menyoroti *hygiene factors* sebagai faktor kepuasan kerja, namun temuan penelitian ini menegaskan bahwa waktu luang berperan langsung dalam meningkatkan performa karyawan secara nyata.

Implikasi praktis dari hasil ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menganggap waktu luang sebagai bagian penting dari strategi peningkatan kinerja pegawai (Ryan & Deci, 2017). Kebijakan seperti jam kerja fleksibel, kerja jarak jauh, dan program kesejahteraan karyawan yang mendorong pemanfaatan waktu luang

secara efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi *burnout*, serta memperkuat *employee engagement* dan loyalitas. Keseimbangan antara waktu kerja dan waktu luang menjadi faktor utama dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

### 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Kepuasan Kerja* ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* dengan nilai signifikansi 0,893 dan koefisien regresi negatif sebesar -0,024. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat kepuasan kerja meningkat, dampaknya terhadap kinerja pegawai tidak berarti secara statistik. Secara teoritis, hasil ini tidak mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja secara langsung menentukan kinerja. Menurut teori dua faktor Herzberg, hanya faktor *motivator* seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian yang mampu meningkatkan kinerja secara nyata, sedangkan faktor *hygiene* hanya mencegah ketidakpuasan tanpa mendorong peningkatan produktivitas.

Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Kosasih & Kurniawan, 2019; Risnawati, 2016). Perbedaan ini dapat terjadi karena adanya variabel lain yang berperan sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antara kepuasan dan kinerja. Dalam konteks penelitian ini, tingkat kepuasan kerja mungkin lebih banyak bersumber dari faktor kenyamanan daripada motivasi intrinsik. Ketika pegawai merasa terlalu nyaman tanpa adanya tantangan, dorongan untuk berprestasi cenderung menurun dan menyebabkan kinerja stagnan atau bahkan menurun (Ahmed et al., 2025).

Dalam ilmu manajemen, hasil ini dapat dijelaskan melalui teori POAC yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Jika dalam tahap perencanaan tujuan kinerja tidak menantang atau tidak dikomunikasikan dengan baik, serta dalam tahap penggerakan pimpinan gagal memotivasi dan memberi arahan yang jelas, maka kepuasan kerja tidak akan menghasilkan peningkatan kinerja. Kurangnya pengawasan dan umpan balik pada tahap pengendalian juga dapat membuat pegawai merasa puas tanpa merasa perlu berprestasi lebih tinggi. Kondisi ini menegaskan bahwa kepuasan kerja saja tidak cukup tanpa dorongan manajerial yang efektif.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja bukanlah faktor yang secara otomatis meningkatkan kinerja pegawai. Ketika kepuasan kerja lebih banyak bersumber dari rasa nyaman tanpa adanya tantangan atau dorongan untuk berkembang, maka produktivitas cenderung stagnan. Peningkatan kinerja hanya dapat tercapai apabila kepuasan tersebut disertai motivasi intrinsik yang mendorong pegawai untuk mencapai prestasi lebih tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, memberikan tantangan, dan memberi ruang bagi otonomi agar pegawai terdorong untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### 3) Pengaruh Simultan ( $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$ )

Uji  $F$  menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,062, yang berarti secara simultan variabel *Waktu Luang* dan *Kepuasan Kerja* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*. Hasil ini menjadi temuan yang tidak sejalan dengan pandangan umum manajemen sumber daya manusia yang menempatkan keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja. Secara teoritis, temuan ini menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut dan kinerja pegawai tidak bersifat langsung serta dipengaruhi oleh faktor lain yang belum teridentifikasi dalam model penelitian.

Perbandingan dengan penelitian sebelumnya (Riyadi & Widiastuti, 2020; Muliawati & Frianto, 2020) menunjukkan adanya perbedaan hasil. Kedua penelitian tersebut menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki efek sinergis terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. Disparitas ini mengindikasikan adanya faktor kontekstual seperti budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, atau perbedaan metodologis yang memengaruhi hasil penelitian saat ini.

Kemungkinan lain yang menjelaskan hasil ini adalah adanya variabel *moderator* atau *mediator*, seperti komitmen organisasi, *employee engagement*, atau sistem manajerial yang tidak terukur dalam model. Dalam konteks organisasi dengan struktur kerja yang sangat prosedural, ruang bagi pengaruh waktu luang dan kepuasan kerja terhadap kinerja mungkin menjadi terbatas. Selain itu, kepuasan kerja yang terlalu tinggi tanpa tantangan dapat menimbulkan rasa puas diri berlebihan (*complacency*), sedangkan waktu luang yang tidak dimanfaatkan untuk pemulihan justru menurunkan semangat dan fokus kerja (Aisyah et al., 2021).

Temuan ini menunjukkan bahwa secara simultan, waktu luang dan kepuasan kerja belum tentu menjadi kombinasi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan keduanya terhadap kinerja tampak bergantung pada konteks organisasi, pola motivasi individu, serta keberadaan faktor-faktor psikologis dan struktural lain yang memoderasi efeknya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan faktor intrinsik, lingkungan kerja, dan sistem manajerial yang mendukung keterlibatan pegawai secara berkelanjutan.

#### 4) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model regresi menunjukkan daya jelas ( $R^2$ ) sebesar 18,7%, yang berarti *Waktu Luang* dan *Kepuasan Kerja* secara simultan hanya mampu menjelaskan 18,7% variasi *Kinerja Pegawai*, sementara 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai  $R^2$  yang rendah ini menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai sangat terbatas, sehingga model yang digunakan belum cukup kuat untuk menggambarkan dinamika kinerja secara menyeluruh.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan SDM yang hanya berfokus pada peningkatan waktu luang dan kepuasan kerja belum tentu efektif dalam meningkatkan kinerja. Padahal literatur manajemen seperti Alharbi (2023) dan Behery et al. (2016) menegaskan pentingnya keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja sebagai faktor yang mendorong produktivitas dan komitmen karyawan. Ketidaksiharian hasil ini menandakan adanya konteks atau faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap performa pegawai dalam penelitian ini.

Rendahnya nilai  $R^2$  dapat dijelaskan oleh kemungkinan adanya variabel penting yang belum dimasukkan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, motivasi intrinsik, serta beban kerja. Faktor-faktor tersebut sering kali memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja dibandingkan kepuasan kerja semata (Ahmed & Shafiq, 2014). Hubungan antara waktu luang, kepuasan kerja, dan kinerja mungkin tidak bersifat linear, melainkan dipengaruhi oleh cara pemanfaatan waktu luang dan jenis kepuasan yang dirasakan (Charli et al., 2020).

Temuan ini menunjukkan bahwa *Waktu Luang* ( $X_1$ ) dan *Kepuasan Kerja* ( $X_2$ ) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* ( $Y$ ). Model regresi yang dihasilkan belum cukup menjelaskan variasi kinerja pegawai, sehingga diperlukan pendekatan teoretis dan variabel tambahan yang lebih komprehensif untuk memahami faktor-faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja secara nyata (Ardyan et al., 2023).

## 5. CONCLUSION

Penelitian ini menunjukkan bahwa waktu luang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan *casual* di Hotel JW Marriott Medan, sementara kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan tingkat kepuasan kerja belum tentu mendorong kinerja lebih baik karena sifat pekerjaan *casual* yang bersifat sementara dan minim loyalitas jangka panjang.

Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti pentingnya aspek keseimbangan hidup (*work-life balance*) sebagai determinan kinerja dalam konteks pekerjaan tidak tetap. Studi ini memperluas pemahaman bahwa motivasi dan kesejahteraan emosional dapat menjadi variabel penting dalam model kinerja, terutama di industri perhotelan yang memiliki dinamika dan beban kerja tinggi.

Penelitian lanjutan disarankan untuk menambah variabel mediasi seperti *organizational commitment* atau *employee engagement* guna memperkaya pemahaman tentang hubungan antara waktu luang, kepuasan kerja, dan kinerja. Pendekatan *longitudinal* juga dapat digunakan agar hasil penelitian mencerminkan perubahan perilaku dan kinerja karyawan dalam jangka panjang serta memperkuat validitas temuan pada konteks industri perhotelan yang berbeda.

## REFERENCES

- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The impact of organizational culture on organizational performance: A case study of telecom sector. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(3), 21–30.
- Ahmed, N., Rehman, A., & Fazil, S. (2025). The impact of total quality management practices on project contract with the mediating role of transformational leadership and the moderating role of job satisfaction. *Journal of Management & Social Science*, 2(2), 50–85. <https://doi.org/10.63075/xv274025>
- Aisyah, N., Wolor, C. W., & Usman, O. (2021). The effect of job satisfaction and work-life balance on employee performance with organizational commitment as a mediating variable. *Oblik i finansi*, 93, 97–106. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3\(93\)-97-106](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3(93)-97-106)
- Alharbi, M. M. H. (2023). Effect of work-life balance on performance: An empirical study of Jordanian and Indian hospitals. *Manar Elsharq Journal for Management and Commerce Studies*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.56961/mejmcs.v1i1.378>
- Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, A., Yuliyani, L., Hildawati, H., Suarni, A., ... Judijanto, L. (2023). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif: Pendekatan metode kualitatif dan kuantitatif di berbagai bidang*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout syndrome* pada karyawan PT Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

- Behery, M., Abdallah, S., Parakandi, M., & Kukunuru, S. (2016). Psychological contracts and intention to leave with mediation effect of organizational commitment and employee satisfaction at times of recession. *Review of International Business and Strategy*, 26(2), 184–203. <https://doi.org/10.1108/RIBS-01-2014-0013>
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.57084/jmb.v1i1.233>
- Christina, F. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, time management, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai yang berstatus mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang* [Skripsi sarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan].
- Ernur, M. M. H., Harlen, H., & Sasmita, J. (2017). Pengaruh penghargaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan hotel bintang lima di Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9(3), 131–142.
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019, May). Perceived organizational support and work life balance on employee turnover intention. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)* (pp. 503–506). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.107>
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada karyawan hotel berbintang tiga di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Gunawan, P. D. P. A., Sabudi, I. N. S., & Sihombing, I. H. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(10), 816–825. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.1370>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Huang, E., & Sofiani, S. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan F&B Department di Hotel The Hermitage Jakarta. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(3), 1353–1363. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.1075>
- Hutubessy, E. O. (2023). Pengaruh quality of work life dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), 510–519. <https://doi.org/10.31959/jat.v2i2.2107>
- Ioannidi, D. E., Nikolatou, I., Sioula, E., Galanakis, M., Chrousos, G. P., & Darviri, C. (2016). The implications of the conflict between work and family in strain levels: A review paper. *Psychology*, 7(8), 1138–1145. <https://doi.org/10.4236/psych.2016.78114>
- Iskandar, V., Kartika, E. W., Kristianto, D., & David. (2021). Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan konsumen pada era kebiasaan baru pada hotel berbintang lima di Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 17(2), 187–199. <https://doi.org/10.31940/jbk.v17i2.2575>
- Izzaty, W., & Aslami, N. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Medan. *Journal of Social Research*, 1(8), 887–894. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i8.96>
- Kosasih, A. R., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.37715/psy.v2i1.862>
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, A., Simatupang, M. P., & Nasution, M. I. (2023). Kinerja karyawan: Pendekatan kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 64–79. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 19(3), 720–729. <https://doi.org/10.30872/jinv.v19i3.2988>
- Morasa, J., Tan, B. N., Putri, A. S., Mantiri, E. M., Revina, A. P., & Salindeho, B. (2024). *Etika akuntan dan tata kelola*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Mühl, A., & Korunka, C. (2024). You get what you expect: Assessing the effect of a compressed work schedule on time pressure, fatigue, perceived productivity, and work-life balance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(5), 703–711. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2379061>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>
- Natania, J., Wijaya, F. C., Stephanie, N., & Thonora, D. A. (2023). Hubungan peranan dari utilitarianisme terhadap kinerja karyawan di bidang perhotelan. *JOMB: Journal of Management and Business*, 5(2), 1623–1633. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6892>
- Novarini, N. N. A., Saraswati, N. P. A. S., & Putra, I. M. A. (2024). Pengaruh kompensasi, *servantleadership* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Ubud. *Emas*, 5(10), 74–85.
- Nursanti, T. D., & Julianti, M. (2021). Mediation role of work stress on the effect of work-life balance and work environment on employee performance of XYZ Leasing Company. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomika*, 13(2), 101–108. <https://doi.org/10.35384/jime.v13i2.285>
- Pitriyani, A., & Jaya, U. A. (2024). Pengaruh keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Perpajakan (Bijak)*, 6(2), 45–52. <https://doi.org/10.26905/j.bijak.v6i2.13042>
- Pramezwarly, A., Djakasaputra, A., & Tarigan, S. A. (2021). *Hospitality organizational behavior*. Penerbit NEM.
- Putri, O. G., Mintardjo, B. H., Wahyuningsih, D. H., Asmara, D., & Firmansyah, A. (2023). Upaya peningkatan pelayanan melalui room attendant di Hotel Grand Mercure Solo Baru. *Nawasena: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 2(3), 84–91. <https://doi.org/10.56910/nawasena.v2i3.1219>

- Rianty, S. P., & Prastian, A. N. (2024). Analisis kualitas pelayanan dalam upaya meningkatkan kepuasan pelanggan pada Hotel Sari Ater Kamboti. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2566–2573. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2805>
- Risnawati, R. (2016). Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–10. <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.979>
- Riyadi, S., & Widiastuti, T. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Aset*, 15(1), 33–41.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Santoso, A. (2023). Rumus Slovin: Panacea masalah ukuran sampel? *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 4(2), 24–43. <https://doi.org/10.24071/suksma.v4i2.6434>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-life balance di dunia kerja*. GAES-PACE Book Publisher.
- Seibel, S. (2022). *The anticipation of leisure time... and employees' work engagement* [Master's thesis, Universität Bamberg].
- Sinaga, J. M. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dalam upaya optimalisasi pelayanan kesejahteraan masyarakat pada Kantor Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1–7.
- Sinaga, T. N. S. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di era digital. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 255–262. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i1.3493>
- Sitepu, L. E. B., & Kamilah, K. (2021). Analisis motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Akuntan PT Eriadi Fatkhur Rokhman Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8311–8318. <https://doi.org/10.31004/jptam.v5i3.2334>
- Sukotjo, H. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan pada perguruan tinggi swasta (PTS) di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(2), 650–658.
- Surono, S., & Romi, M. V. (2025). Pengaruh motivasi, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 8(2), 376–383. <https://doi.org/10.31539/alignment.v8i2.14538>
- Susanti, Y. A., & Oktafia, R. (2020). Implementasi pelayanan prima dalam upaya peningkatan kepuasan customer pada Hotel Walan Syariah Sidoarjo. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 5(2), 106–118. <https://doi.org/10.30651/jms.v5i2.6015>
- Tabarsa, G. A., Tehrani, M., Lotfi, N., Ahadian, M., Baniasadi, A., & Tabarsa, E. (2013). Leisure time management: A new approach toward employees' loyalty. *Journal of Management and Strategy*, 4(3), 65–80. <https://doi.org/10.5430/jms.v4n3p65>
- Takdir, S., & Ali, M. (2022). Job satisfaction of High School of Social Science and Political Sciences (STISIP) Yapis Wamena scientific science based on job satisfaction scale. *Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.61912/jeinsa.v1i01.7>
- Tarigan, S. F. N. (2024). Hubungan motivasi kerja dan hygiene factor dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kota Tengah Kota Gorontalo. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(9), 3520–3527. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i9.6172>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar, A. (2023). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (studi literatur manajemen sumber daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8016>
- Vanner, E. A., Block, P., Christodoulou, C. C., Horowitz, B. P., & Krupp, L. B. (2008). Pilot study exploring quality of life and barriers to leisure-time physical activity in persons with moderate to severe multiple sclerosis. *Disability and Health Journal*, 1(1), 58–65. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2007.11.001>
- Wagner, J. A., III, & Hollenbeck, J. R. (2020). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003009580>
- Wang, W.-C., Kao, C.-H., Huan, T.-C., & Wu, C.-C. (2011). Free time management contributes to better quality of life: A study of undergraduate students in Taiwan. *Journal of Happiness Studies*, 12, 561–573. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9217-7>
- Widyaningrum, L. T. C. (2020). Peranan tenaga casual untuk memperlancar kinerja Food and Beverage Department di Laras Asri Resort and Spa Salatiga. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(2), 73–84. <https://doi.org/10.56910/jvm.v6i2.120>
- Zhu, C. E., Zhou, L., & Zhang, X. (2022). Effects of leisure activities on the cognitive ability of older adults: A latent variable growth model analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 838878. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.838878>