

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Inclusive Leadership* terhadap Kinerja Karyawan di Bagian *Finance Hotel Holiday Inn & Suites Jakarta Gajah Mada By IHG*

Giyar Permana¹, Fajri Ariandi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia
e-mail: giyarpermana04@gmail.com¹, fajri.fdi@bsi.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Inclusive Leadership* terhadap kinerja karyawan pada bagian *Finance Hotel Holiday Inn & Suites Jakarta Gajah Mada By IHG*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 30 karyawan bagian *Finance* yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,765 dan signifikansi 0,000. *Inclusive Leadership* menunjukkan arah pengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai t hitung -1,203 dan signifikansi 0,239. Secara simultan, *Work-Life Balance* dan *Inclusive Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung 17,228 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,561 menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama menjelaskan 56,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 43,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Inclusive Leadership, Kinerja Karyawan, Finance, Perhotelan.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of *Work-Life Balance* and *Inclusive Leadership* on employee performance in the *Finance Department of Hotel Holiday Inn & Suites Jakarta Gajah Mada By IHG*. The study employed a quantitative approach with an associative research design. The population and sample consisted of 30 *Finance* employees selected using saturated sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with IBM SPSS Statistics 26 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of

determination. The results show that Work-Life Balance has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.765 and a significance value of 0.000. Inclusive Leadership has a negative and insignificant effect, with a t-value of -1.203 and a significance value of 0.239. Simultaneously, Work-Life Balance and Inclusive Leadership significantly affect employee performance, as indicated by an F-value of 17.228 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.561 indicates that the two independent variables jointly explain 56.1% of the variation in employee performance, while the remaining 43.9% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: *Work-Life Balance, Inclusive Leadership, Employee Performance, Finance, Hospitality.*

LATAR BELAKANG

Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan. Peningkatan beban kerja dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan penurunan produktivitas apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja yang memadai. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *Work-Life Balance* menjadi penting karena berkaitan dengan kemampuan karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.

Work-Life Balance berkaitan dengan pemenuhan harapan berbagai peran antara pekerjaan dan kehidupan keluarga serta pengalokasian waktu, usaha, dan komitmen secara efektif. Sejumlah penelitian dalam skripsi menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, termasuk penelitian Safria (2022), Arfandi (2023), dan Mutiara (2024). Dengan demikian, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu aspek yang relevan untuk dikaji pada lingkungan kerja perhotelan.

Selain *Work-Life Balance*, kepemimpinan juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan karyawan. Inclusive Leadership menggambarkan gaya kepemimpinan yang transparan, mudah dijangkau, memperhatikan kebutuhan bawahan, serta memberi ruang bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan. Kepemimpinan inklusif diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung partisipasi karyawan. Namun, hasil penelitian sebelumnya tidak selalu menunjukkan temuan yang sama. Septiana Dwi Purnamaningtyas dan Rahayu (2021), misalnya, menemukan bahwa *Inclusive Leadership* memiliki arah negatif dan tidak signifikan terhadap job performance, sedangkan penelitian Zein et al. (2025) dan Syafa et al. (2026) menunjukkan hubungan positif melalui mekanisme perilaku inovatif dan keterlibatan kerja.

Hotel Holiday Inn & Suites Jakarta Gajah Mada By IHG merupakan hotel yang melayani segmen bisnis, wisatawan bisnis, dan kegiatan MICE. Bagian *Finance* memiliki peran penting dalam mendukung pengelolaan operasional hotel. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life*

Balance dan *Inclusive Leadership* terhadap kinerja karyawan pada bagian Finance. Penelitian ini menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial serta pengaruh keduanya secara simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji hubungan dan pengaruh antara *Work-Life Balance* (X1), *Inclusive Leadership* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian Finance Hotel Holiday Inn & Suites Jakarta Gajah Mada By IHG yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat dan dokumentasi. Instrumen *Work-Life Balance* terdiri atas 8 butir, *Inclusive Leadership* 9 butir, dan Kinerja Karyawan 8 butir.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Pengujian instrumen meliputi validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Kriteria signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan 30 karyawan bagian Finance. Berdasarkan karakteristik responden, 21 orang (70%) berjenis kelamin laki-laki dan 9 orang (30%) perempuan. Berdasarkan usia, 19 responden (63,3%) berusia di bawah 25 tahun, 7 responden (23,3%) berusia 25–35 tahun, dan 4 responden (13,3%) berusia 36–45 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, 10 responden (33,3%) berpendidikan SMA/SMK, 6 responden (20%) D3, dan 14 responden (46,7%) S1.

Tabel 1. Karakteristik responden. Sumber: Output SPSS 26, 2026.

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	21	70,0
	Perempuan	9	30,0
Usia	< 25 tahun	19	63,3
	25–35 tahun	7	23,3
	36–45 tahun	4	13,3
	SMA/SMK	10	33,3
Pendidikan	D3	6	20,0
	S1	14	46,7

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki nilai minimum 22, maksimum 37, mean 31,10, dan standar deviasi 4,003. *Inclusive Leadership* memiliki nilai minimum 27, maksimum 45, mean 38,80, dan standar deviasi 4,895. Sementara itu, Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum 24, maksimum 40, mean 32,83, dan standar deviasi 4,496.

Tabel 2. Statistik deskriptif. Sumber: Output SPSS 26, 2026.

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work-Life Balance	30	22	37	31,10	4,003
Inclusive Leadership	30	27	45	38,80	4,895
Kinerja Karyawan	30	24	40	32,83	4,496

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,3610, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896 untuk *Work-Life Balance*, 0,921 untuk *Inclusive Leadership*, dan 0,895 untuk Kinerja Karyawan. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. 0,200. Grafik scatterplot menunjukkan tidak adanya pola tertentu sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Nilai tolerance dan VIF masing-masing 1,000 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Uji linearitas juga menunjukkan hubungan linear antara *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan dengan *Deviation from Linearity* sebesar 0,667 serta antara *Inclusive Leadership* dan Kinerja Karyawan sebesar 0,508; keduanya lebih besar dari 0,05.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung sebesar 5,765 lebih besar daripada t tabel 2,052 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,826 menunjukkan bahwa peningkatan *Work-Life Balance* diikuti peningkatan Kinerja Karyawan ketika variabel *Inclusive Leadership* dianggap konstan. Koefisien determinasi parsial menunjukkan kontribusi sebesar 54%. Temuan ini sejalan dengan Safria (2022), Arfandi (2023), dan Mutiara (2024) yang melaporkan adanya pengaruh positif *Work-Life Balance* terhadap kinerja atau hasil kerja karyawan. Dalam konteks bagian *Finance*, keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berkaitan dengan kemampuan karyawan menjaga fokus, kenyamanan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Inclusive Leadership terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Inclusive Leadership memiliki arah pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung sebesar -1,203 dan nilai signifikansi 0,239, sehingga nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Koefisien regresi sebesar -0,141 menunjukkan arah hubungan negatif dalam model, tetapi arah tersebut tidak dapat diartikan sebagai pengaruh negatif yang signifikan secara statistik. Koefisien determinasi parsial menunjukkan kontribusi sebesar 2%. Temuan ini berbeda dengan penelitian Zein et al. (2025) dan Syafa et al. (2026) yang menemukan hubungan positif *Inclusive Leadership* dengan kinerja melalui perilaku inovatif dan keterlibatan kerja, tetapi sejalan dengan temuan Septiana Dwi Purnamaningtyas dan Rahayu (2021) yang melaporkan *Inclusive Leadership* negatif dan tidak signifikan terhadap *job performance*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan inklusif dengan kinerja dapat berkaitan dengan konteks organisasi dan mekanisme lain yang menyertainya.

Pengaruh Work-Life Balance dan Inclusive Leadership secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Inclusive Leadership* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F hitung sebesar 17,228 lebih besar daripada F tabel 3,35 dengan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,561 menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 56,1% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 43,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, kedua variabel secara simultan memberikan informasi yang berarti dalam menjelaskan kinerja karyawan pada bagian Finance.

Tabel 3. Ringkasan hasil pengujian hipotesis. Sumber: Output SPSS 26, 2026.

Pengujian	Nilai	Sig.	Keterangan
Work-Life Balance → Kinerja	$t = 5,765$	0,000	Positif dan signifikan
Inclusive Leadership → Kinerja	$t = -1,203$	0,239	Tidak signifikan
X1 dan X2 → Kinerja	$F = 17,228$	0,000	Signifikan secara simultan
Koefisien determinasi	$R^2 = 0,561$	—	Menjelaskan 56,1% variasi Y

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 12,613 + 0,826X_1 - 0,141X_2$. Konstanta sebesar 12,613 menunjukkan nilai estimasi Kinerja Karyawan ketika *Work-Life Balance* dan *Inclusive Leadership* berada pada nilai nol dalam model. Koefisien *Work-Life Balance* sebesar 0,826 menunjukkan arah positif, sedangkan koefisien *Inclusive Leadership* sebesar -0,141 menunjukkan arah negatif namun tidak signifikan berdasarkan uji parsial. Oleh karena itu, interpretasi hubungan kedua variabel perlu mempertimbangkan hasil signifikansi statistik.

SIMPULAN

Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Finance Hotel Holiday Inn & Suites Jakarta Gajah Mada By IHG. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung 5,765 dan signifikansi 0,000.

Inclusive Leadership menunjukkan arah pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan t hitung -1,203 dan signifikansi 0,239.

Work-Life Balance dan *Inclusive Leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan F hitung 17,228 dan signifikansi 0,000. Kedua variabel menjelaskan 56,1% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 43,9% dijelaskan oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., & Dwiyantri, F. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja (Literature Review MSDM).
- Arfandi, M. K. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
- Bawamenewi, M., Waruwu, E., & Halawa, F. (2025). Kepemimpinan inklusif sebagai kunci penguatan keberagaman dalam organisasi modern.
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan antara Work-Life Balance dengan kinerja karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang.
- Kholifah, A. N., Fadli, J. A., & Unggul, U. E. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja.
- Leonardo Indra Vitaharsa, H. W. (2025). The influence of Work-Life Balance on employee productivity: A literature review in the context of modern companies.
- Liu, Y., Fang, Y., & He, G. (2025). The effect of inclusive leadership on employee wellbeing.
- Mutiara, M. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI Life Palembang.
- Nur, K., & Heribertus, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Holiday Inn Kemayoran, Jakarta.
- Puspita, G., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui Work Life Balance dan burnout.
- Safria, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja pada Karyawan Generasi Y.
- Septiana Dwi Purnamaningtyas, E. R. (2021). Pengaruh kepemimpinan inklusif dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan perilaku inovatif sebagai variabel mediasi.
- Syafa, R., Maatita, R., & Astuti, R. J. (2026). The Effect of Inclusive Leadership on Employee Performance Mediated through Innovative Behavior and Work

- Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen Kesatuan*, 14(1), 1271–1282.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v14i1.5030>
- Zein, D., Sari, P., & Nur, E. (2025). Inclusive Leadership terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Innovative Work Behavior. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 9(2), 978–993.
- Zulkiflee, H., Edura, W., Rashid, W., & Abd, N. (2024). Literature review on theories of work-life balance, 12(2). <https://doi.org/10.24191/jeeir.v12i2.1678>