

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN TIDAK TETAP POLITEKNIK PARIWISATA BALI**

**Anak Agung Anggita Prami<sup>1\*</sup> | Ni Nyoman Suryani<sup>2</sup> | Ni Nyoman Ari Novarini<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [anggitapramio3@gmail.com](mailto:anggitapramio3@gmail.com)

**Abstract:** Perkembangan era globalisasi semakin maju sehingga mendorong suatu perusahaan atau organisasi untuk bersaing dan mempertahankan operasional perusahaan agar tetap berjalan dengan baik. Dengan ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner kepada 65 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji korelasi berganda, uji F dan uji t dengan pengujian menggunakan program SPSS. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (1) dan *work life balance* (3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali. Sedangkan variabel beban kerja (2) menunjukkan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali.

**Kata Kunci:** pengembangan karir, beban kerja, *work life balance*, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Saat ini perkembangan era globalisasi yang semakin maju, sehingga mendorong perusahaan atau organisasi untuk mampu bersaing dan mempertahankan operasional perusahaan supaya tetap berjalan secara optimal. Sumber daya manusia menjadi aset utama untuk sebuah perusahaan yang berperan krusial dalam menentukan kesuksesan dan menghadapi tantangan dan persaingan. Umumnya, SDM ialah manusia yang ditugaskan kerja disuatu perusahaan menjadi pendorong, perencana serta pemikir guna meraih target perusahaan (Kurniawati, 2021).

Kinerja karyawan sebagai aspek penentu kesuksesan perusahaan, di mana karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan keberhasilan dan memastikan pencapaian target, melainkan kinerja yang buruk bisa memperlambat pertumbuhan dan operasional perusahaan. Dari asumsi Adhari (2020) kinerja ialah hasil produksi dari suatu aktivitas atau pekerjaan pada suatu periode yang menampilkan kuantitas serta kualitas dari tugas kerjanya tersebut.

Suatu perusahaan atau organisasi tentu menginginkan karyawan yang berkualitas agar mampu memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Begitu pula dengan Politeknik Pariwisata Bali menjadi perguruan tinggi negeri di bidang pariwisata, membutuhkan SDM yang berkompeten dalam meraih target. Kinerja yang baik di institusi pendidikan berperan utama guna menetapkan fase belajar yang optimal serta prestasi akademik tinggi. Berikut adalah data tingkat absensi Tenaga Kependidikan Tidak Tetap Politeknik Pariwisata Bali tahun 2023.

**Tabel 1**  
**Data Absensi Tenaga Kependidikan Tidak Tetap**  
**Politeknik Pariwisata Bali Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Hari Hadir	Persentase Tingkat Absensi
A	B	C	D=B X C	E	F=D- E	G= E: D X 100%
Januari	65	21	1365	47	1318	3,44
Februari	65	20	1300	42	1258	3,23
Maret	65	23	1495	40	1455	2,68
April	65	21	1365	43	1322	3,15
Mei	65	22	1430	45	1385	3,15
Juni	65	22	1430	52	1378	3,64
Juli	65	21	1365	44	1321	3,22
Agustus	65	23	1495	42	1453	2,81
September	65	22	1430	42	1388	2,94
Oktober	65	21	1365	48	1317	3,52
November	65	22	1430	48	1382	3,36
Desember	65	22	1430	50	1380	3,50
<b>Jumlah</b>						<b>38,62</b>
<b>Total</b>						<b>3,22</b>

Sumber: Politeknik Pariwisata Bali, 2024

Berdasarkan data diatas, menyatakan bahwa tingkat absensi Tenaga Kependidikan Tidak Tetap mengalami fluktuasi atau perubahan setiap bulan, dimana persentase rata-rata absensi adalah 3,22%. Menurut Flippo dalam Gentari dkk. (2017), taraf absensi 3-10% dianggap tinggi serta perlu perhatian. Berikut adapun data yang menunjukkan kualitas kinerja karyawan yang ditunjukkan pada tingkat promosi jabatan pada Tenaga Kependidikan Tidak Tetap Politeknik Pariwisata Bali.

**Tabel 2**  
**Data Tingkat Promosi Tenaga Kependidikan Tidak Tetap**  
**Politeknik Pariwisata Bali**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Promosi	Persentase (%)
2019	43	4	9,3
2020	45	3	6,6
2021	50	3	6
2022	55	2	3,6

Sumber: Politeknik Pariwisata Bali, 2024

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah promosi jabatan dari tahun 2019 ke tahun 2022. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi fenomena terkait penurunan kinerja Tenaga Kependidikan Tidak Tetap Politeknik Pariwisata Bali. Sebuah aspek yang mendampaki kinerja karyawan ialah pengembangan karir.

Dari asumsi Sinambela (2019) menjabarkan bila pengembangan karir ialah sebuah usaha yang dilaksanakan tiap organisasi guna mengembangkan karir tiap pekerjanya, terdiri dari manajemen karir, mencakup untuk mengawasi, menyelenggarakan serta merancang sebuah karir. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa memiliki kepastian mengenai jalur karir mereka di masa depan, yang mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang optimal sebagai imbalan atas kesempatan dan dukungan yang diterima.

Terdapat aspek lain yang bisa mendampaki kinerja karyawan ialah beban kerja.

Dari asumsi Tupti & Fransiska (2020) beban kerja ialah suatu aktivitas yang terlalu banyak serta bisa mengakibatkan seseorang menjadi stress atau terbebani. Dengan ini, apabila kapasitas pekerjaan tinggi, karyawan akan kesulitan menjaga konsistensi dalam kinerja yang dapat mempengaruhi hasil kerja secara keseluruhan.

Lalu aspek lainnya yang bisa mendampaki kinerja ialah *work life balance*. Dari asumsi Padmantlyo & Putra (2024) *work life balance* ialah ketrampilan tiap individu guna mengelola serta membagi periode juga kewajiban kerjanya dengan hal yang tidak berkaitan pada pekerjaan misalnya kehidupan keluarga atau pribadi supaya tidak timbul permasalahan yang bisa menyusutkan kinerjanya. Dengan adanya *work life balance* dapat menciptakan harmoni antara kehidupan profesional dan pribadi, mendukung kesejahteraan individu secara emosional dan meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Dengan demikian, berdasarkan pada fenomena serta hasil penelitian terdahulu menjadi alasan atau latar belakang peneliti melaksanakan pengkajian tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Tidak Tetap Politeknik Pariwisata Bali.

## LITERATUR

### **Goal Setting Theory**

Pengkajian ini memakai acuan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan Locke (1986) menjadi teori utama. Teori ini menekankan pentingnya kaitan antar target yang sudah ditentukan dengan kinerja yang dihasilkan. Dari asumsi Latham & Locke (2002) tujuan berdampak terhadap praktik, kinerja serta perilaku tiap pegawai. *Goal setting theory* dilandaskan terhadap sebuah fakta yang berasumsi bila sebuah target berperan utama untuk suatu tindakan. Sehingga, teori ini diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna meraih kinerja yang maksimal perlu terdapat kesesuaian sebuah target.

### **Kinerja Karyawan**

Dari asumsi Sulastri & Onsardi (2020) kinerja ialah hasil kerja dari kuantitas serta kualitas yang diraih tiap pekerja. Dari asumsi Sinaga (2020) menjabarkan bila kinerja karyawan ialah hasil kerja tiap individu disebuah himpunan yang didampaki beragam aspek untuk meraih target organisasinya disuatu periode. Sehingga dibuat simpulan bila kinerja karyawan ialah hasil kerja dari kuantitas serta kualitas yang diraih tiap pekerja, yang menampilkan hasil kerja tiap individu disebuah himpunan yang didampaki beragam aspek untuk meraih target organisasinya disuatu periode.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Handoko (2019) pengembangan karir ialah perkembangan diri seseorang dalam meraih karir yang diharapkan. Lalu asumsi dari Sinambela (2019) pengembangan karir ialah sebuah usaha yang dilaksanakan tiap himpunan guna mengembangkan karir karyawannya, misalnya untuk mengawasi, menyelenggarakan serta merencanakan karir. Dibuat simpulan bila pengembangan karir ialah perkembangan pribadi yang dilaksanakan tiap orang guna meraih target karir yang diinginkan serta upaya organisasi dalam mengelola dan mendukung kemajuan karir pegawai melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

### **Beban Kerja**

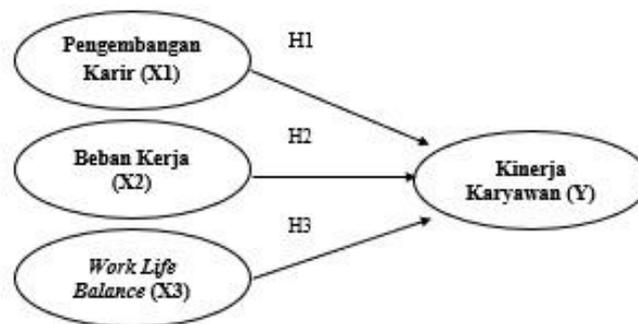
Dari asumsi Budiasa & Munandar (2021) beban kerja ialah tugas yang mesti dituntaskan tiap pekerja disuatu periode secara memanfaatkan keahlian serta potensi dirinya. Pernyataan lain dari asumsi Fiqoh Afriliani (2020) yang menyatakan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang perlu dituntaskan tiap pegawai pada suatu periode yang terbatas yang bisa mendampaki kemakmuran juga kinerja pegawai. Sehingga dibuat simpulanya bila beban kerja ialah total tugas kerja yang mesti dituntaskan oleh tiap pegawai disuatu periode secara memanfaatkan keahlian serta potensi dirinya yang bisa mendampaki kemakmuran serta kinerja dari pegawai itu sendiri.

### **Work Life Balance**

Dari asumsi Priyambodo & Anugrah (2021) *work life balance* ialah ketrampilan tiap individu guna mengelola serta membagi periode juga kewajiban kerjanya dengan hal yang tidak berkaitan pada pekerjaan misalnya kehidupan keluarga atau pribadi supaya tidak timbul permasalahan yang bisa menyusutkan kinerjanya. Lalu dari asumsi Aruldoss et.al (2021) *work life balance* ialah keselarasan antar tuntutan waktu, perilaku serta emosional yang dibayar serta tanggung jawab keluarga juga pribadi. Sehingga dibuat simpulan bila *work life balance* ialah keselarasan antar tuntutan waktu, perilaku serta emosional yang dibayar serta tanggung jawab keluarga juga pribadi.

### Model Penelitian

Di pengkajian ini, kerangka konseptual dibuat guna mengilustrasikan kaitan antar variabel utama, yaitu pengembangan karir, beban kerja, *work life balance* dan kinerja karyawan. Untuk memperjelas hubungan antara variabel-variabel tersebut dan menghindari potensi kesalahpahaman, definisi operasional masing-masing variabel akan dijabarkan lebih lanjut.



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

### Hipotesis Penelitian

Melalui penjelasan teori serta pengkajian yang sudah dilakukan sebelumnya, adapun rumusan hipotesis, sebagai berikut:

Pengkajian Wahyudi, dkk (2021), Yusuf & Saragih (2020) dan Suroto (2019) menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan terhadap pengembangan karir karyawan, dapat meningkatkan kinerja. Dengan ini, berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang bisa diusulkan berupa:

H1: Pengembangan karir berdampak positif dan signifikan pada kinerja Tenaga Kependidikan Tidak Tetap Politeknik Pariwisata Bali.

Pengkajian Rohman & Ichsan (2021), Widodo & Widyawan (2021) dan Ohorela (2021) serta Permadi, dkk (2023) menunjukkan dengan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan ini, dibuat rumusan hipotesis, yaitu:

H2: Beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Tidak Tetap Politeknik Pariwisata Bali.

Pengkajian Lukmiati, dkk (2020), Tondang, dkk (2022) dan Lutfiyani (2019) menunjukkan dengan adanya *work life* yang diberikan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, diusulkan rumusan hipotesis, yaitu:

H3: *Work life balance* berdampak positif pada kinerja karyawan di Kalapa Resort Cangu.

## METODE PENELITIAN

Pengkajian ini diselenggarakan di Politeknik Pariwisata Bali yang berlokasi di Jalan Dharmawangsa, Kab. Badung, Bali. Terdapat objek pengkajian ini ialah tenaga kependidikan atau karyawan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali, yang berkaitan dengan variabel pengkajian ini. Total populasi pengkajian ini sejumlah 65 orang, dari teknik sampling jenuh yang mana seluruh populasi menjadi sampel pengkajian ini. Untuk menganalisa datanya dilaksanakan memakai regresi linier berganda, dari fase pengujian asumsi klasik, instrumen korelasi berganda, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t serta Uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

Melalui hasil pengujian validitas, menampilkan semua variabel bernilai pearson correlation dengan skor semua item pernyataan  $> 0,30$ . Dengan ini berarti menampilkan tiap itemnya valid.

Selanjutnya, melalui pengujian reliabilitas, menampilkan semua variabel bernilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ . Diasumsikan seluruh instrumen disebut reliabel serta layak dipakai untuk pengkajian ini.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas, menghasilkan bila *one sample Kolmogorov smirnov* menghasilkan *Asymp. Sign (2- failed)* bernilai  $0,441 > 0,05$ . Diasumsikan modelnya terdistribusi normal. Lalu, hasil uji normalitas menghasilkan bila semua variabel bebas bernilai koefisien tolerance  $> 0,10$  serta VIF  $< 10$ . Diasumsikan model regresinya terbebas multikolinearitas. Selanjutnya, hasil heteroskedastisitas menghasilkan bila nilai sig semua variabel bebas  $> 0,05$ . Diasumsikan modelnya terbebas heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,508	2,411		6,016	0,000
Pengembangan Karir	0,256	0,081	0,302	3,153	0,003
Beban Kerja	-0,533	0,120	-0,411	-4,442	0,000
Work Life Balance	0,546	0,154	0,369	3,548	0,001
R Square			: 0,774		
Adjusted R Square			: 0,580		
F			: 30,471		
Sig. F			: 0,000		

Sumber: Data diolah, 2024

Melalui Tabel 3, dibuatlah model persamaanya, yaitu:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 14.508 + 0,256X_1 - 0,533X_2 + 0,546X_3$$

Dari model persamaan tersebut, dibuat simpulanya seperti:

- Nilai konstanta sejumlah 14,508 menampilkan tiap variabel bebas bernilai sama dengan nol (0), sehingga nilai variabel terikatnya sejumlah 14,508.
- $\beta_1$  bernilai positif sebesar 0,256 menunjukkan bahwa apabila pengembangan karir karyawan dalam institusi mengalami peningkatan sementara variabel lainnya tidak berubah, maka hal tersebut akan diikuti peningkatan pada kinerja karyawan.
- $\beta_2$  bernilai negatif sejumlah -0,533 menunjukkan bahwa bila beban kerja karyawan dalam institusi mengalami peningkatan sementara variabel lainnya tidak berubah, maka hal tersebut akan diikuti penurunan kinerja karyawan.
- $\beta_3$  bernilai positif sejumlah 0,546 menunjukkan bahwa bila *work life balance* pada karyawan dalam institusi mengalami peningkatan sementara variabel lainnya konsisten, sehingga akan di iringi secara mengembangkannya kinerja karyawan.

### Hasil Analisis Korelasi Berganda

Melalui Tabel 3, menghasilkan korelasi (R) bernilai 0,774. Presentase R 0,774 ini ada dikisaran 0,600 – 0,799 diasumsikan ada kaitan kuat antar variabel bebas pada variabel terikatnya.

### Hasil Koefisien Determinasi

Melalui Tabel 3, menghasilkan Adjusted R Square sejumlah 0,580 atau 58%. Dimaknai dampak variabel bebas untuk variabel terikatnya sejumlah 58% serta selisihnya 42% didampaki variabel diluar pengkajian ini.

### Hasil Uji F

Melalui Tabel 3, didapati F hitung sejumlah 30,471 serta bertaraf sig 0,000 < 0,05. Dimaknai ada dampak simultan dari variabel bebas pada variabel terikatnya.

### Hasil Uji t

Pengujian ini terkait pada tiap variabel yang dipakai untuk pengkajian ini, bisa diamati di Tabel 3 menunjukkan bahwa:

- a) Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan nilai Thitung variabel pengembangan karir sejumlah 3,153, dengan nilai koefisien beta sejumlah 0,302 serta sig 0,003 dibawah 0,05. Diasumsikan bila hipotesis pertama (H1) yang menjabarkan pengembangan karir berdampak signifikan positif pada kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali dapat diterima.
- b) Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai Thitung variabel beban kerja adalah -4,442, dengan nilai koefisien beta yaitu -0,411 dan sig sejumlah 0,000 dibawah 0,05. Diasumsikan (H2) diterima yang berisi beban kerja berdampak negatif signifikan pada kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali dapat diterima.
- c) Berdasarkan hasil pengujian, menghasilkan Thitung *work life balance* sejumlah 3,548, serta bernilai koefisien beta sejumlah 0,369 serta sig sejumlah 0,001 dibawah 0,05. Dimaknai (H3) diterima yang berisi bila *work life balance* berdampak signifikan positif pada kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali dapat diterima.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil pengkajiannya menampilkan bila pengembangan karir berdampak signifikan positif pada kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali. Dimana makin tinggi pengembangan karir yang diindikasikan oleh pelatihan, pendidikan, promosi jabatan, mutasi, serta masa kerja, sehingga akan di ikuti atas meningkatnya kinerja pegawai. Dengan demikian, pengembangan karir yang memadai dalam suatu institusi tentu akan berdampak pada kinerja pegawai, sehingga perkembangan karir sebagai hal yang mesti diperhatikan. Selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Suroto (2019) dan Yusup & Saragih (2020) menjabarkan bila pengembangan karir berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengkajiannya menampilkan bila beban kerja berdampak signifikan negatif pada kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali. Hasil ini juga memiliki arti semakin tinggi beban kerja yang diindikasikan oleh sasaran yang mesti diraih, keadaan pekerjaan serta standar kerja, maka akan di iringi atas menurunnya kinerja pegawai. Sehingga, beban kerja yang tinggi tentu dapat berdampak terhadap menurunnya kualitas dan kinerja karyawan. Ini selaras dari

pengkajian yang dilaksanakan Kosim, dkk. (2023) dan Sitompul & Somamora (2021) serta Permadi, dkk (2023) menampilkan bila beban kerja berdampak signifikan negatif pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengkajiannya menghasilkan bila *work life balance* berdampak signifikan positif kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali. Hasil ini juga memiliki arti semakin tinggi *work life balance* yang diindikasikan oleh keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian, dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja karyawan, karena akan berdampak terhadap kinerja yang diberikan kepada institusi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati, dkk. (2020) dan Lutfhfiyani (2019) menemukan bahwa *work life balance* berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa: pertama, pengembangan karir memiliki dampak signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan, semakin meningkat pula kinerja tenaga kependidikan tidak tetap di Politeknik Pariwisata Bali. Kedua, beban kerja berdampak signifikan negatif pada kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, semakin menurunkan kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali. Ketiga, *work life balance* memiliki dampak signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa apabila keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan terjaga dengan baik, maka kinerja tenaga kependidikan tidak tetap Politeknik Pariwisata Bali akan meningkat.

### **Saran dan Limitasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut: Pertama, terkait dengan variabel pengembangan karir, khususnya indikator “Pelatihan”, yang menunjukkan rata-rata skor terendah, disarankan agar Politeknik Pariwisata Bali lebih memfasilitasi pelatihan bagi karyawan. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kualitas kerja, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan, serta mendorong pengembangan profesional mereka. Kedua, terkait dengan variabel beban kerja, khususnya indikator “Kondisi Pekerjaan”, yang menunjukkan rata-rata skor terendah, disarankan agar Politeknik Pariwisata Bali memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan tentang pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan pemahaman yang memadai,

diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif. Ketiga, terkait dengan variabel work life balance, khususnya indikator “Keseimbangan Kepuasan”, yang menunjukkan rata-rata skor terendah, disarankan agar Politeknik Pariwisata Bali memberikan umpan balik yang lebih baik kepada karyawan, tidak hanya dalam bentuk insentif finansial tetapi juga dalam bentuk fleksibilitas waktu, yang dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap institusi.

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada responden yang hanya terbatas pada tenaga kependidikan tidak tetap di Politeknik Pariwisata Bali, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh karyawan di institusi lain. Selain itu, penelitian ini hanya mengukur pengaruh dari tiga variabel, yaitu pengembangan karir, beban kerja, dan work life balance, sehingga faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan belum tercakup dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Qiara Media.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: Studi literatur. *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (Senapih)*.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work life balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Budiasa. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Fiqoh Afriliani. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang tahun 2017. *Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*, 5(1), [page range].
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), [page range].
- Gentari, R. E., Sumiati, S., & Aletya, H. (2017). Analisa pengaruh tingkat absensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di biro umum setda provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 75–96.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (3rd ed.). BPF.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

- karyawan. \*Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 7\*(1), [page range].
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Nasya Expanding Management.
- Locke, E. A. (1968). Identification and analysis of moderator variables. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 291-300.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. [Journal name], [volume(issue)], [page range].
- Lutfhfiyani, Z. (2019). Pengaruh work life balance dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), [page range].
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA*, 6(1), [page range].
- Padmanty, S., & Putra, F. T. (2024). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. [page range]). [Publisher].
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The effect of work-life balance and workload on job satisfaction to affect nurse performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884-891. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1043>
- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sitompul, S. S., & Sinamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekan Baru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), [page range].
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, [volume(issue)], 83-98.
- Suroto. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. BCA Finance Jakarta. [Unpublished manuscript or thesis]. [Institution name].
- Yusup, A., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah*



*Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 208-215.

<https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.265>