

## **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL UDARA BALI YOGA, DETOX & SPA DI KABUPATEN BADUNG**

**I Made Swastika Yasa<sup>1\*</sup> | Ida Bagus Made Widiadnya<sup>2</sup> | Putu Pradiva Putra Salain<sup>3</sup>**

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

\*korespondensi: imadeswastika13@gmail.com

**Abstract:** Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan operasional perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi yang mereka miliki. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Udara Bali Yoga, Detox & Spa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Udara Bali Yoga, Detox & Spa. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden, Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Udara Bali Yoga, Detox & Spa. Serta lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Udara Bali Yoga, Detox & Spa. Saran bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** beban kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Pariwisata ialah sebuah sector yang berperan krusial untuk pertumbuhan ekonomi suatu negara. Di Indonesia, sektor ini terus berkembang seiring dengan upaya peningkatan kualitas objek wisata guna membuat wisatawan tertarik, baik internasional serta domestik. Pengembangan pariwisata mencakup berbagai aspek, mulai dari peningkatan infrastruktur dan aksesibilitas, promosi destinasi wisata, hingga peningkatan kualitas layanan dan fasilitas yang tersedia. Menurut Sugianto (2020), berbagai upaya ini dilakukan guna membuat Indonesia menjadi salah satu tujuan wisata di dunia.

Sebuah unsur yang mesti diamati untuk pengembangan sektor pariwisata adalah fasilitas akomodasi. Hotel menjadi tempat penginapan utama bagi para wisatawan selama mereka berada dalam perjalanan. Hotel tidak hanya menyajikan tempat beristirahat yang nyaman, namun memberikan berbagai fasilitas dan layanan tambahan yang dapat meningkatkan pengalaman wisata wisatawan. Oleh karena itu,

pengembangan infrastruktur hotel yang berkualitas dan beragam menjadi bagian penting dari strategi pengembangan pariwisata (Yanuari, 2021).

Dengan memiliki infrastruktur hotel yang baik, destinasi wisata dapat meningkatkan daya tariknya sebagai tempat yang ramah dan nyaman bagi pengunjung. Hal ini berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi dari meningkatnya penghasilan bidang pariwisata, dibukanya lapangan kerja, serta peningkatan investasi di bidang pariwisata secara keseluruhan (Hermawan, 2022). Sehingga hotel berperan sebagai bagian integral dari bidang pariwisata sangat signifikan, dan upaya untuk terus meningkatkan kualitas dan jumlah hotel merupakan langkah penting dalam mendukung pertumbuhan sektor pariwisata (Rohman & Ichsan, 2021).

Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa adalah sebuah hotel yang bergerak di bidang akomodasi dan kesehatan, yang menyediakan layanan penginapan sekaligus program detox dan spa. Hotel ini menawarkan berbagai fasilitas yang mendukung kegiatan relaksasi dan kesehatan, seperti yoga, spa, dan program detox yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan para tamu. Dengan konsep yang menggabungkan akomodasi berkualitas dengan program kesehatan, Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa sebagai suatu destinasi pilihan untuk pengunjung yang mencari pengalaman liburan yang menyegarkan dan menyehatkan.

Karyawan hotel memiliki peran penting dalam mencapai keunggulan kompetitif. Karyawan tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai perencana dan penentu keberhasilan operasional hotel. Oleh karena itu, pemilihan pemimpin atau manajer yang kompeten menjadi faktor krusial dalam menjaga kualitas layanan dan keberlangsungan operasional hotel. Menurut Batubara & Abadi (2022), kinerja manajemen sangat bergantung pada kompetensi dan kemampuan manajer dalam mengelola SDM yang dipunyainya.

Kinerja yang optimal ialah sebuah tugas kerja yang diselenggarakan dengan maksimal selaras dari prosedur yang sudah ditentukan guna meraih target perusahaan. Perusahaan yang bagus bisa mengembangkan ketrampilan pekerjanya secara mengembangkan ketrampilannya dengan tepat, sehingga dengan tidak langsung, kinerja pegawai bisa makin optimal. Keutamaan dari pengembangan kinerja ini bisa berdampak baik serta progresif untuk perusahaan juga membawanya semakin maju. Kinerja ialah hasil yang diraih tiap individu atas tugas yang sudah dibagikan padanya (Sugianto, 2020).

Dampak beban kerja pada kinerja karyawan ialah sebuah unsur yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan. Beban kerja ialah banyaknya tugas kerja yang mesti dituntaskan tiap individu disuatu periode. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelemahan, dan kemungkinan keluhan dari karyawan.

Menurut Januari (2021), lingkungan kerja juga merupakan aspek yang berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan yang tidak layak bisa menyebabkan stres, ketidaknyamanan, dan kesulitan dalam bekerja. Hal ini dapat mengakibatkan karyawan yang tidak mengenal apa yang diinginkan, kekurangan sinergi, dan kemungkinan gagal dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, kompetensi karyawan diasumsikan sebagai aspek yang mendampaki kinerja karyawan. Pegawai yang mempunyai kompetensi rendah bisa menyebabkan kinerja yang tidak optimal dan kekurangan dalam menyelesaikan tugas serta menyediakan layanan yang memuaskan (Hermawan, 2022).

Penilaian kinerja ialah media yang bisa dipakai guna mengulas kinerja karyawan. Untuk menilaikan kinerja pegawai di Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa. Di nilainya kinerja ini akan dilaksanakan langsung dari manager serta kepala departemen tiap bulan, untuk nilainya perlu dilandaskan pada sebagian syarat yang sudah ditentukan manager. Pegawai yang meraih hasil melebihi standar prestasi akan mendapati penghargaan serta insentif dari Perusahaan (Rohman & Ichsana, 2021). Berikut adalah tabel ketercapaian kinerja karyawan selama periode tahun 2023:

**Tabel 1**  
**Ketercapaian Kinerja Karyawan**  
**Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi (%)</b>
Januari	100%	95%
Februari	100%	97%
Maret	100%	93%
April	100%	96%
Mei	100%	95%
Juni	100%	98%
Juli	100%	93%
Agustus	100%	97%
September	100%	95%
Oktober	100%	96%
November	100%	95%
Desember	100%	97%

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan kinerja pegawai Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa tahun 2023 menunjukkan adanya fluktuasi dalam realisasi kinerja dibandingkan dengan sasaran yang sudah ditentukan. Selama Januari - Desember 2023, kinerja karyawan cenderung stabil dengan rata-rata realisasi kinerja berada di atas 95%. Namun, beberapa bulan seperti Maret dan Juli menunjukkan penurunan kinerja di bawah target 100%, masing-masing hanya mencapai 93%. Penurunan kinerja ini disebabkan dari beragam aspek, misalnya peningkatan beban kerja, kondisi

lingkup kerja yang tidak optimal, dan kurangnya keterampilan dan pengalaman yang dimiliki karyawan dalam bidangnya.

Berlandaskan hasil wawancara serta observasi bersama sebagian pekerja Hotel Udara Bali Yoga Detox & SPA menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban kerja yang diterima cukup berat. Beban kerja perlu mendapatkan perhatian lebih dari pihak pimpinan dalam suatu instansi, karena penempatan serta pembagian beban kerja pada pegawai, jika tidak sesuai dengan keahlian pegawainya, bisa berdampak buruk untuk hasil kerjanya.

Lalu, lingkup kerja yang kurang mendukung bisa menjadi sumber ketidaknyamanan bagi karyawan. Lingkup kerja yang tidak kondusif, misalnya tidak memadainya prasarana serta hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, dapat menghambat kinerja dan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dapat berujung pada meningkatnya tingkat absensi dan pergantian karyawan, yang pada akhirnya merugikan operasional hotel (Yanuari 2021). Lingkup kerja yang kondusif bisa mendampaki kinerja, sebab tidak sedikit pekerja yang puas pada hasil yang didapati. Serta sebaliknya, bila pekerjaannya tidak nyaman dengan lingkup kerjanya, sehingga kinerjanya akan menyusut.

Selain itu, kompetensi karyawan yang rendah juga menjadi permasalahan yang signifikan. Kurangnya keterampilan dan pengalaman yang dimiliki karyawan dalam bidangnya akan sulit untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan. Hal ini tidak hanya menghambat pencapaian tujuan perusahaan tetapi juga dapat menurunkan citra hotel di mata para wisatawan (Hermawan 2022).

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, sehingga penulis minat membuat pengkajian berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa”.

## **LITERATUR**

### ***Goal Setting Theory***

Teori ini dikenalkan Locke (1968) yang berbentuk teori motivasi. Teori ini mengarah atas keutamaan kaitan antar target yang ditentukan serta kinerja yang dihasilkan. Landasan konsepnya ialah tiap individu yang sanggup memahami sebuah target yang di inginkan organisasi, sehingga pemahamannya bisa mendampaki perilaku kerjanya. Bila tiap orang berkomitmen guna meraih targetnya, sehingga komitmennya bisa mendampaki konsekuensi serta tindakan kinerjanya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan ialah hasil kerja dengan kuantitas serta kualitas yang diraih pekerja untuk menyelenggarakan kewajiban yang sudah dibagikan pada. Dari asumsi Fauji & Wijaya, indicator kinerja mencakup (2021), mutu kerja, kuantitas kerja, rancangan kerja, kreativitas, kolaborasi, kehadiran serta ketrampilan kerja.

### **Beban Kerja**

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang mesti dituntaskan tiap pegawai disuatu periode. Beban kerja akan mengacu pada kompleksitasnya, tingkat batasan waktu serta kewajiban. Dari asumsi Saputra (2022) indikatornya mencakup keadaan kerja, sasaran pekerjaan, standar kerja serta pemakaian periode kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah gabungan faktor fisik dan sosial masyarakat di sekitar karyawan, meliputi fasilitas, kebersihan, pencahayaan, mendukung efisiensi, kesehatan, produktivitas dan kepuasan kerja. Menurut Wijaya dan Fauji (2021) terdapat indikatornya mencakup, suhu udara, penerangan cahaya, pewarnaan, suara bising, kaitan rekan kerja serta keamanan.

### **Kompetensi**

Kompetensi ialah cirikhas umum yang dipunyai tiap individu, yang berdampak langsung serta bisa memprediksikan kinerja yang optimal. Melalui asumsi Sutrisno (2016), menjabarkan sebagian indikatornya mencakup pemahaman (*understanding*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), nilai (*value*), minat (*interest*) serta sikap (*attitude*).

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja Beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang mesti dituntaskan tiap pegawai disuatu periode. Beban kerja akan mengacu pada kompleksitasnya, tingkat batasan waktu serta kewajiban. Beratnya sebuah tugas bisa memicu kelelahan serta stress yang berdampak negative untuk tiap pekerja. Asumsi ini selaras dari Kurniawan & Al Rizki (2022), Hermawan (2022), Syaputra & Martha (2024), dan Karmana et al., (2024) menjabarkan bila beban kerja berdampak signifikan negative pada kinerja pegawai. Berlandaskan teori ini di usulkan hipotesis berupa:

(H<sub>1</sub>): Beban kerja berdampak signifikan negative pada kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja ialah semua fasilitas kerja yang bisa membantu tiap pekerja melaksanakan kewajibanya, misalnya pencahayaan, kaitan rekan kerja serta kebersihan (Yanuari, 2019). Asumsi ini selaras dengan Oktavia (2023), Kusuma et al., (2023), Rahmadani (2023), dan Aslamia & Romi (2024) yang menjabarkan bila lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Berlandaskan teori ini di usulkan hipotesis berupa:

(H<sub>2</sub>): Lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi ialah sebuah keahlian yang didasarkan wawasan yang didorong dari sikap kerja juga penerapanya untuk menyelenggarakan kewajiban kerja yang mengarah pada pencapaian sebuah target (Wibowo, 2018). Asumsi ini selaras dengan

Kartini et al. (2023), Widiastini et al. (2023), Lumanauw (2022), dan Krisnawati (2021) yang menjabarkan bila kompetensi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai. Berlandaskan teori ini di usulkan hipotesis berupa:

(H<sub>3</sub>): Kompetensi berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan

### **METODELOGI PENELITIAN**

Pengkajian ini diselenggarakan di Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa yang ada di Jl. Cemagi, Pura Kramat, Kec Mengwi, Kab Badung, Bali. Pengkajian ini berobjek tiap variable yang sudah ditetapkan ini. Pengkajian ini berpopulasi semua pekerja di Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa yang totalnya 55 karyawan. Untuk menetapkan sampelnya bermetode sampling jenuh. Guna menghimpun datanya dilaksanakan dari wawancara, kuesioner serta observasi. Lalu guna menganalisanya dari regresi linier berganda.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Uji Instrumen**

##### 1. Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Keterangan</b>
1	Beban Kerja (X1)	X1.1	0,836	Valid
		X1.2	0,788	Valid
		X1.3	0,861	Valid
		X1.4	0,824	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,760	Valid
		X2.2	0,889	Valid
		X2.3	0,889	Valid
		X2.4	0,907	Valid
		X2.5	0,922	Valid
		X2.6	0,852	Valid
3	Kompetensi (X3)	X3.1	0,533	Valid
		X3.2	0,696	Valid
		X3.3	0,757	Valid
		X3.4	0,771	Valid
		X3.5	0,825	Valid
		X3.6	0,852	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,556	Valid
		Y2	0,716	Valid
		Y3	0,759	Valid

	Y4	0,796	Valid
	Y5	0,741	Valid
	Y6	0,712	Valid
	Y7	0,778	Valid
	Y8	0,857	Valid

Melalui Tabel 2, diamati semua variabel valid sebab bernilai koefisien korelasi diatas r tabel 0,2656.

2. Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,842	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,936	Reliabel
3	Kompetensi (X3)	0,827	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,881	Reliabel

Melalui Tabel 3, diamati instrumen variable pengkajian ini disebut reliabel sebab bernilai *cronbachs alpha* diatas 0,60.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

1. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		55
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. deviation</i>	2,35601244
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,079
	<i>Positive</i>	0,066
	<i>Negative</i>	-0,079
<i>Test Statistic</i>		0,079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Melalui Tabel 4 menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,200 diatas 0,05 diasumsikan datanya berdistribusi normal, maka modelnya mencukupi kriteria normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,206	2,524		2,855	0,006		
	Beban Kerja	-0,309	0,168	-0,119	-1,840	0,022	0,870	1,149
	Lingkungan Kerja	0,808	0,087	0,722	9,272	0,000	0,604	1,656
	Kompetensi	0,241	0,090	0,199	2,692	0,010	0,668	1,497

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Melalui Tabel 5 menampilkan semua variable bebas bernilai tolerance >0,10, lalu untuk VIF bernilai <10. Dimaknai model regresi terbebas multikolinieritas.

### 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,906	1,568		0,578	0,566
	Beban Kerja	0,027	0,104	0,039	0,261	0,795
	Lingkungan Kerja	0,045	0,054	-0,149	0,835	0,408
	Kompetensi	-0,008	0,056	-0,023	-0,136	0,892

a. *Dependent Variable: RES-2*

Melalui Tabel 6 menampilkan tiap model bernilai sig 0,05, dimaknai model regresinya terbebas heterokedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,206	2,524		2,855	0,006
	Beban Kerja	-0,309	0,168	-0,119	-1,840	0,022
	Lingkungan Kerja	0,808	0,087	0,722	9,272	0,000
	Kompetensi	0,241	0,090	0,199	2,692	0,010

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Melalui tabel 7 bisa dibuat persamaanya berupa:

$$Y = 7.206 - 0,309X_1 + 0,808X_2 + 0,241X_3$$

Adapaun interpretasi berdasarkan hasil dari persamaan tersebut berupa:

$b_1 = -0,309$  dimaknai bila ( $X_1$ ) menaik, melainkan ( $X_2$ ) serta ( $X_3$ ) tidak berubah, sehingga bisa menyusutkan kinerja karyawan ( $Y$ ) serta sebaliknya.

$b_2 = 0,808$  dimaknai bila ( $X_2$ ) menaik, melainkan ( $X_1$ ) serta ( $X_3$ ) tidak berubah, sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ )

$b_3 = 0,241$  dimaknai bila ( $X_3$ ) menaik, melainkan ( $X_1$ ) serta ( $X_2$ ) tidak berubah, sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ )

**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,902 <sup>a</sup>	0,813	0,802	2,424

Melalui Tabel 8 menghasilkan korelasi (R) bernilai 0,902, dimaknai kaitan antar variable bebas pada kinerja karyawan sangat kuat serta positif (0,80-1,000).

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,902 <sup>a</sup>	0,813	0,802	2,424

Melalui Tabel 9, menghasilkan Adjusted R Square bernilai 0,802. Dimaknai sejumlah 80,2% variasi variable terikat bisa dijabarkan variable bebas serta selisihnya (100% - 80,2% = 19,8%) dijabarkan variable diluar pengkajian.

**Hasil Uji t**

**Tabel 10**  
**Hasil Uji t**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,206	2,524		2,855	0,006
	Beban Kerja	-0,309	0,168	-0,119	-1,840	0,022
	Lingkungan Kerja	0,808	0,087	0,722	9,272	0,000

	Kompetensi	0,241	0,090	0,199	2,692	0,010
--	------------	-------	-------	-------	-------	-------

b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Melalui Tabel 10 bisa dijabarkan berupa:

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk  $X_1$  menampilkan arah negatif sejumlah -0,309 yang bernilai sig t-hitung  $0,022 < 0,05$  diasumsikan  $H_0$  ditolak, simpulanya terdapat dampak signifikan negative antar beban kerja pada kinerja karyawan, ini dimaknai bila beban kerjanya berkurang, sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai serta hipotesis terbukti.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk  $X_2$  menampilkan arah positif sejumlah 0,808 yang bernilai sig t-hitung  $0,000 < 0,05$  diasumsikan  $H_0$  ditolak, simpulanya terdapat dampak signifikan positif antar lingkungan kerja pada kinerja karyawan, dimaknai lingkup kerja yang kondusif bisa mengembangkan kinerja pegawai serta hipotesis terbukti.

c. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk  $X_3$  menampilkan arah positif sejumlah 0,241 yang bernilai sig t-hitung  $0,010 < 0,05$  diasumsikan  $H_0$  ditolak, simpulanya terdapat dampak signifikan positif antar kompetensi pada kinerja karyawan, diasumsikan makin tinggi kompetensi pegawai, sehingga bisa meninggikan kinerja pegawai serta hipotesis terbukti.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui hasil ujinya didapati koefisien regresi sejumlah -0,309 serta sig sejumlah 0,022. Simpulanya bila beban kerja berdampak signifikan negative pada kinerja karyawan. Diasumsikan bila beban kerja berkurang, sehingga bisa meninggikan kinerja pegawai di Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa. Beban kerja yang sesuai serta tepat dengan ketrampilan pegawai bisa mengembangkan produktivitasnya, sebab pegawai yang berkontribusi aktif disebuah pekerjaan akan menampilkan kinerja yang maksimal.

Hasil pengkajian ini selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Kurniawan & Al Rizki (2022), Hermawan (2022), Syaputra & Martha (2024), dan Karmana et al., (2024) menjabarkan bila beban kerja berdampak signifikan negative pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui hasil ujinya didapati koefisien regresi sejumlah 0,808 serta sig sejumlah 0,000. Simpulanya bila lingkungan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan. Dimaknai bila makin kondusifnya lingkup kerja sehingga bisa meninggikan kinerja pegawai di Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa. Lingkup kerja yang mendukung serta kondusif bisa membagikan rasa nyaman pada tiap pekerjaannya, sehingga bisa meninggikan kinerja mereka juga. Dari asumsi Sedarmayanti (2020),

lingkup kerja yang optimal menjadi sebuah aspek utama guna mengembangkan produktivitas.

Hasil pengkajian ini selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Oktavia (2023), Kusuma et al. (2023), Rahmadani (2023), dan Aslamia & Romi (2024) menjabarkan bila lingkup kerja berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui hasil ujinya didapati koefisien regresi sejumlah 0,241 serta sig sejumlah 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. simpulanya terdapat dampak signifikan positif antar kompetensi pada kinerja karyawan, diasumsikan makin tinggi kompetensi pegawai, sehingga bisa meninggikan kinerja pegawai. Dari asumsi Wibowo (2018), kompetensi ialah landasan cirikhas tiap individu yang mendampaknya untuk bertindak, berpikir serta bersikap yang dengan langsung mendampaki kinerjanya.

Hasil pengkajian ini selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Kartini et al. (2023), Lumanauw (2022), Krisnawati (2021), dan Widiastini et al. (2023) menjabarkan bila kompetensi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, apabila beban kerja berkurang, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa.

### **Limitasi**

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada Hotel Udara Bali Yoga Detox & Spa, sehingga temuan yang diperoleh tidak bisa digeneralisasi untuk perusahaan lain yang memiliki karakteristik serupa.
2. Penelitian ini masih dapat diperluas dengan mengganti subjek yang digunakan, karena hasil penelitian yang didapat mungkin akan berbeda jika subjek yang digunakan sebagai bahan penelitian diubah.

3. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu tertentu (*cross-section*), sedangkan kondisi lingkungan dapat berubah secara dinamis, sehingga disarankan untuk melakukan penelitian ulang di masa mendatang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aslamia, E., & Romi, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 11(1), 377-389.
- Atmaja, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT SUCOFINDO Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan*, 1(2), 116-131.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartadi, S. S. (2022). Analisis Pengaruh Faktor-faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan DIY. *ALBAMA*, 13(2), 1-21.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379-387.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai; Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Karmana, I. N. A., Pusputawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung. *VALUES*, 5(2), 232-240.
- Kartini, I., Yayandi, M., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1962-1974.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.



- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Kriyantono, R. (2020). Qaulan sadidan principles and factuality in public broadcasting institution news. *Jurnal Komunikasi*, 12(2), 275-290.
- Kunandar. (2014). *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial dan Sains*, 2(1), 104-110.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nasution, S. S. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Pancasasti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. FMI Area Bank Indonesia Provinsi Banten dan DKI Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 170-185.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., & Danaya, B. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.



- Rachman, Z. A., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Harian Suara Merdeka). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1408-1417.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 77-86.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugianto, S. (2020). Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 30-45.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Syaputra, A. N., & Martha, L. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 379-398.
- Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & Hasibuan, T. F. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimestika Daya Semesta. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3408-3420.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widiastuti, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.



- Widodo, D. S. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1-14.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Yanuari, Y. (2021). Peran Infrastruktur dalam Pengembangan Pariwisata. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 12(2), 200-215.