

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI, *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE SUN HOTEL & SPA LEGIAN BADUNG

I Wayan Adhi Pratama¹, I Gusti Ngurah Agung Gede Eka Teja Kusuma²,
I Komang Oka Permadi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

adhipratama812@gmail.com

ABSTRAK

The Sun Hotel & Spa Legian merupakan salah satu hotel berbintang yang beroperasi di kawasan dengan tingkat persaingan industri perhotelan yang cukup ketat. Dalam pelaksanaannya, hotel ini menghadapi kondisi beban kerja karyawan yang relatif tinggi, sementara program pelatihan belum tersedia secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, kompetensi, dan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance*, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan The Sun Hotel & Spa Legian. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25.0 *for Windows*. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, kompetensi, dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan serta memperluas jumlah sampel dan ruang lingkup penelitian.

Kata kunci : *Beban Kerja, Kompetensi, Work life balance, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen strategis dalam industri jasa, khususnya sektor perhotelan, karena secara langsung menentukan kualitas layanan, kepuasan tamu, serta daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat. Industri perhotelan di Bali pada periode 2024–2025 menghadapi dinamika signifikan berupa fluktuasi tingkat hunian kamar, perubahan perilaku wisatawan, serta meningkatnya tuntutan terhadap kualitas pelayanan yang profesional dan responsif. Hal tersebut tercermin dari fluktuasi kinerja operasional hotel, salah satunya penurunan tingkat penghunian kamar (TPK) hotel berbintang menjadi 46,61% pada Maret 2025, turun 5,01% dari bulan sebelumnya dan 6,1% dibanding tahun lalu (Lazuardi, 2025). Meskipun kunjungan wisatawan mancanegara naik 4,47%, hal ini belum mampu mendongkrak okupansi, dan menunjukkan adanya persoalan internal dalam operasional hotel. Dari sisi struktur industri, periode 2020-2023 mencatat lebih banyak hotel tutup permanen dibanding pembangunan baru, dengan pengurangan 1.591 kamar (Sandi, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan operasional hotel tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti jumlah kunjungan wisatawan, tetapi sangat bergantung pada kemampuan internal organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Kabupaten Badung, khususnya kawasan Kuta dan Legian, merupakan pusat konsentrasi hotel terbesar di Bali dengan tingkat persaingan yang sangat tinggi. The Sun Hotel & Spa Legian

sebagai salah satu hotel berbintang di kawasan ini memiliki kapasitas 153 kamar dengan lima tipe utama, yaitu *pool deluxe room*, *deluxe balcony room*, *premium room*, *superior room*, dan *family connecting room*. Hotel ini didukung oleh 40 staf, dengan 15 orang berstatus *daily worker* (DW). Dengan rasio staf yang relatif terbatas dibandingkan jumlah kamar, karyawan di The Sun Hotel & Spa Legian menghadapi beban kerja yang tinggi, sementara program pelatihan (*training*) belum tersedia secara memadai. Kondisi ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan SDM, terutama terkait beban kerja, kompetensi, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), dalam menentukan kinerja karyawan dan daya saing hotel di tengah ketatnya persaingan industri perhotelan di Legian. Selain itu, kecilnya rasio jumlah karyawan terhadap jumlah kamar menuntut karyawan untuk bekerja dengan intensitas tinggi, terutama pada periode tingkat okupansi meningkat. Kondisi ini berpotensi menimbulkan beban kerja yang berlebihan apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan tugas yang proporsional dan sistem kerja yang efisien.

Hasil wawancara awal dengan pihak manajemen dan karyawan The Sun Hotel & Spa Legian menunjukkan adanya fenomena beban kerja yang tinggi, di mana sebagian karyawan harus menjalankan tugas di luar deskripsi pekerjaan utama. Situasi tersebut memicu kelelahan kerja serta menurunkan fokus dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Keluhan tamu terkait sikap pelayanan yang dinilai kurang ramah juga mengindikasikan adanya kesenjangan kompetensi, khususnya pada aspek keterampilan komunikasi dan pelayanan prima. Minimnya program pelatihan berkelanjutan memperkuat dugaan bahwa kompetensi karyawan belum sepenuhnya berkembang secara optimal untuk menjawab tuntutan operasional hotel yang dinamis.

Selain beban kerja dan kompetensi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau *work life balance* menjadi isu penting dalam konteks industri perhotelan yang menerapkan sistem kerja shift dan jam kerja panjang. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian karyawan The Sun Hotel & Spa Legian merasakan berkurangnya waktu bersama keluarga akibat meningkatnya beban pekerjaan, terutama pada saat tingkat hunian tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan dan berdampak pada penurunan kinerja apabila tidak dikelola secara tepat oleh manajemen.

Penelitian terdahulu terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sitompul & Simamora, (2021) dan Luthan, (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja belum tentu memengaruhi tingkat kinerja karyawan secara langsung. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia *et al.*, (2025), Rohman *et al.*, (2023), Phalis *et al.*, (2022) dan Permadi *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Khatami *et al.*, (2025) dan Wandu & Hakiki, (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan belum tentu mampu meningkatkan kinerja secara langsung. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw, (2022), Wulandari *et al.*, (2024), Yusuf *et al.*, (2019) dan Renata *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Kajian empiris terdahulu terkait pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Liana *et al.*, (2022), Turangan *et al.*, (2022) dan Permadi *et al.*, (2023) dengan hasil

penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum tentu mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani & Rasto, (2021), Arifin & Muharto, (2022) dan Seninasari & Ridwan, (2025) yang menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work life balance* yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian terkait “Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan di The Sun Hotel & Spa Legian Badung”.

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 (Locke, 1968). Teori ini berlandaskan pada asumsi bahwa penetapan sasaran sebagai gambaran kondisi yang ingin dicapai di masa depan memiliki peran penting dalam mengarahkan perilaku individu. *Goal setting theory* menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bertindak dan berupaya mencapai tujuan apabila sasaran yang ditetapkan bersifat jelas dan terdefinisi dengan baik (Locke & Latham, 1990).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan serangkaian tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu (Alam, Suarni, & Sunarjo, 2022). Sementara menurut Koesmowidjojo & Marih, (2017) beban kerja didefinisikan sebagai kumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam batas waktu yang ditentukan. Beban kerja juga didefinisikan bukan sekadar sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan, melainkan sebagai interaksi antara tuntutan tugas dengan kapasitas sumber daya individu (Wickens, Helton, Hollands, & Banbury, 2022). Menurut Koesmowidjojo & Marih, (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja antara lain kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, dan penggunaan waktu kerja.

Kompetensi

Menurut Tannady, (2017), kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu. Kompetensi juga mencerminkan perilaku dan karakteristik yang dibawa individu ke dalam pekerjaannya, yang membedakannya dari sekadar atribut teknis semata (Afandi, 2018). Sedangkan menurut Busro, (2018) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Ada 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Wibowo, (2016) antara lain pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sifat dan motif.

Work Life Balance

Work life balance merupakan kondisi di mana individu mampu memenuhi dan menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk tanggung jawab keluarga dan sosial (Valen, 2017). Konsep ini berkaitan dengan tingkat kepuasan dan keterlibatan individu dalam menjalankan peran ganda secara harmonis tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Sedangkan menurut Mendis & Weerakkody, (2018) *Work Life Balance* merupakan pola kerja yang memungkinkan karyawan menggabungkan antara tanggung jawab karyawan di tempat kerja dengan tanggung jawab karyawan yang lain seperti merawat anak atau saudara yang sudah lanjut usia. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *Work Life Balance* menurut Asepti, (2017) adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Afandi, (2018) menegaskan bahwa kinerja harus dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan serta dilaksanakan secara etis dan tidak bertentangan dengan norma yang berlaku. Menurut Sayoga Diputra *et al*, (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, jangka waktu output, dan kemampuan bekerja sama.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja menurut Tentama *et al.*, (2019) terbentuk dari interaksi antara tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, serta persepsi pekerja terhadap pekerjaannya. Mirawati, (2025) menyatakan bahwa beban kerja merupakan serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Beban kerja mencerminkan sejauh mana tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang dimiliki. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Amelia *et al*, (2025), Rohman *et al*, (2023), Phalis *et al*, (2022), dan Permadi *et al*, (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul & Simamora, (2021) dan Luthan, (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tinggi atau rendahnya beban kerja belum tentu memengaruhi tingkat kinerja karyawan secara langsung. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.
H₁: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan The Sun Hotel & Spa Legian.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi menurut Spencer, (1993) merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, nilai, motivasi, serta aspek perilaku yang memungkinkan seseorang mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan mendukung kelancaran operasional organisasi, sedangkan karyawan dengan kompetensi yang rendah berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Lumanaw, (2022), Wulandari *et al*, (2024), Yusuf *et al*, (2019), dan Renata *et al*, (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan mampu mendorong peningkatan kinerja dalam organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Khatami *et al*, (2025) dan Wandu & Hakiki (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingginya kompetensi karyawan belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan The Sun Hotel & Spa Legian.

Pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja Karyawan

Work life balance menurut Wambui *et al*, (2017) merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang apabila tidak terpenuhi dapat berdampak pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Organisasi modern mulai memberikan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan melalui berbagai kebijakan dan fasilitas pendukung. Sayekti, (2019) menjelaskan bahwa *Work life balance* berkaitan dengan

keterlibatan individu dalam menjalankan setiap peran yang dimilikinya secara seimbang sehingga mampu menjaga fokus, kestabilan emosi, dan kinerja kerja secara optimal. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani & Rasto, (2021), Arifin & Muharto, (2022), dan Seninasari & Ridwan, (2025) yang menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Liana *et al*, (2022), Turangan *et al*, (2022), dan Permadi *et al*, (2023) yang menyatakan bahwa *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja belum tentu secara langsung memengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan The Sun Hotel & Spa Legian.

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada The Sun Hotel & Spa Legian yang berlokasi di kawasan Legian, Kabupaten Badung, Bali. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk diteliti, sedangkan ukuran populasi merupakan jumlah seluruh elemen yang termasuk dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan The Sun Hotel & Spa Legian yang berjumlah 40 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda yang diolah melalui bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25.0 for Windows. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Untuk menguji instrumen penelitian dilakukan uji Validitas dan uji Reliabilitas sebelum data dianalisis lebih lanjut. Selanjutnya untuk analisis data, teknik yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, dan analisis inferensial yang mencakup uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji hipotesis (uji t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Beban kerja (X1)	X1.1	0,950	Valid
		X1.2	0,921	Valid
		X1.3	0,893	Valid
2	Kompetensi (X2)	X2.1	0,940	Valid
		X2.2	0,945	Valid
		X2.3	0,917	Valid
		X2.4	0,941	Valid
		X2.5	0,878	Valid
3	<i>Work life balance</i> (X3)	X3.1	0,921	Valid
		X3.2	0,879	Valid
		X3.3	0,899	Valid
4	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,843	Valid
		Y.2	0,811	Valid
		Y.3	0,876	Valid
		Y.4	0,867	Valid
		Y.5	0,845	Valid

Sumber : data diolah, 2025

Mengacu pada kriteria uji validitas yang menyatakan bahwa suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 (Sugiyono, 2018). Maka berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator pada variabel beban kerja, kompetensi, *work life balance*, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,30, sehingga seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,908	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,956	Reliabel
<i>Work life balance</i> (X3)	0,880	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,902	Reliabel

Sumber : data diolah, 2025

Mengacu pada kriteria uji reliabilitas yang menyatakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2018). Maka berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing instrumen variabel beban kerja, kompetensi, *work life balance*, dan kinerja karyawan berada di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,28912995
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,110
	<i>Positive</i>	0,110
	<i>Negative</i>	-0,065
<i>Test Statistic</i>		0,110
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data diolah, 2025

Sesuai dengan kriteria uji validitas yang dikemukakan oleh Sugiyono, (2018), suatu data dinyatakan valid apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan model telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikoleniaritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban kerja	0,945	1,058	Bebas Multikolinieritas
Kompetensi	0,522	1,915	Bebas Multikolinieritas
<i>Work life balance</i>	0,520	1,922	Bebas Multikolinieritas

Sumber : data diolah, 2025

Sesuai dengan kriteria uji multikolinearitas yang dikemukakan oleh Ghazali, (2018), suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah 10, sehingga model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Beban kerja	0,071	Bebas Heteroskedastisitas
Kompetensi	0,312	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Work life balance</i>	0,225	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan kriteria uji heteroskedastisitas yang menyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018). Maka pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga varians residual antar pengamatan bersifat homogen dan model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh beban kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan *work life balance* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel 6 berikut ini.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,623	1,729		0,360	0,721
	Beban kerja	0,419	0,131	0,291	3,205	0,003
	Kompetensi	0,447	0,103	0,531	4,354	0,000

	<i>Work life balance</i>	0,429	0,203	0,258	2,109	0,042
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 6 tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut: $Y = 0,623 + 0,419X_1 + 0,447X_2 + 0,429X_3 + e$
Berdasarkan model regresi linier berganda yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut.

- $\alpha = 0,623$ Nilai konstanta sebesar 0,623, jika beban kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan *Work life balance* (X_3) sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) akan tetap meningkat.
- $\beta_1 = 0,419$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,419, menunjukkan bahwa jika beban kerja (X_1) meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- $\beta_2 = 0,447$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,447, menunjukkan bahwa jika kompetensi (X_2) meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- $\beta_3 = 0,429$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,429, menunjukkan bahwa jika *Work life balance* (X_3) meningkat sementara variabel independen lain diasumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

b) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan antara beban kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan *Work life balance* (X_3) terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,849 ^a	0,720	0,697	2,383
a. Predictors: (Constant), <i>Work life balance</i> , Beban kerja, Kompetensi				

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan hasil dari koefisien Determinasi pada Tabel 7, dapat diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,697. Hal ini berarti 69,7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen beban kerja, kompetensi dan *Work life balance*. Sedangkan sisanya ($100\% - 69,7\% = 30,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

c) Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	525,410	3	175,137	30,851	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	204,365	36	5,677		

	Total	729,775	39			
a. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja karyawan						
b. <i>Predictors</i> : (<i>Constant</i>), <i>Work life balance</i> , Beban kerja, Kompetensi						

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 8 tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan *Work life balance* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian model penelitian dianggap layak uji dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

d) Uji t

Tabel 9
Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(<i>Constant</i>)	0,623	1,729		0,360	0,721
	Beban kerja	0,419	0,131	0,291	3,205	0,003
	Kompetensi	0,447	0,103	0,531	4,354	0,000
	<i>Work life balance</i>	0,429	0,203	0,258	2,109	0,042

a. *Dependent Variable*: Kinerja karyawan

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 9, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,419, dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Pengaruh variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,447, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- 3) Pengaruh variabel *Work life balance* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel *Work life balance* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,429, dan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. Hal ini berarti variabel *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan Hasil penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,419, dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin sesuai beban kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan The Sun Hotel & Spa Legian. Beban kerja menurut Tentama *et al.*, (2019) terbentuk dari interaksi tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja. Mirnawati, (2025) menjelaskan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dan pengukurannya adalah teknik manajemen untuk mengumpulkan informasi tentang suatu posisi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Sitompul & Simamora, (2021), Luthan, (2023), Amelia *et al*, (2025), Rohman *et al*, (2023), Phalis *et al*, (2022) dan Permadi *et al*, (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,447, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan The Sun Hotel & Spa Legian. Menurut Spencer, (1993) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, nilai, motivasi, dan aspek perilaku yang memungkinkan seseorang mencapai hasil kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan menunjang percepatan jalannya roda organisasi sebaliknya karyawan yang kurang mempunyai kompetensi akan bisa menghambat jalannya pelayanan terhadap masyarakat dan mengganggu jalannya roda organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khatami *et al*, (2025), Wandu & Hakiki (2022), Lumanauw, (2022), Yusuf *et al*, (2019) dan Renata *et al*, (2025) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,429, dan nilai signifikansi sebesar 0,042. Hal ini menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *Work life balance* maka akan meningkatkan kinerja karyawan The Sun Hotel & Spa Legian. Menurut Wambui *et al*, (2017) menyebutkan bahwa keseimbangan kerja (*work life balance*) yang tidak memadai akan menimbulkan risiko besar bagi kesejahteraan karyawan, kinerja mereka serta kinerja organisasi. Sekarang ini mulai bermunculan berbagai organisasi yang memerhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa perusahaan sudah menyediakan fasilitas agar kehidupan pribadi karyawan masih tetap seimbang. Hubungan antara *Work life balance* dan kinerja karyawan, yakni menjelaskan bahwa *Work life balance* adalah kecenderungan seorang individu untuk sepenuhnya terlibat dalam kinerja setiap peran yang dijalani oleh individu tersebut agar mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan dan menciptakan kepekaan pikiran terhadap sistem diri secara keseluruhan (Sayekti, 2019). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liana *et al*, (2022), Turangan *et al*, (2022), Permadi *et al*, (2023), Ramdhani & Rasto, (2021) dan Arifin & Muharto, (2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, kompetensi, dan *work life balance* masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Sun Hotel & Spa Legian, yang menunjukkan bahwa kesesuaian beban kerja dengan kemampuan karyawan, tingkat kompetensi yang baik, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang optimal berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan hotel tersebut.

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain masih terbukanya peluang pengembangan penelitian dengan menggunakan subjek maupun variabel yang berbeda karena perubahan tersebut berpotensi menghasilkan temuan yang tidak sama, serta pelaksanaan penelitian yang bersifat *cross-section* sehingga belum mampu menangkap dinamika perubahan lingkungan yang dapat terjadi dari waktu ke waktu, sehingga penelitian lanjutan pada periode yang berbeda masih diperlukan. Sejalan dengan temuan tersebut, saran yang dapat diberikan kepada The Sun Hotel & Spa Legian

berkaitan dengan variabel beban kerja adalah perlunya penyesuaian pembagian tugas secara lebih proporsional, penetapan target kerja yang realistis, serta pengaturan waktu kerja sesuai tingkat kesulitan pekerjaan mengingat indikator keterbatasan waktu kerja dan tingginya target memiliki nilai rata-rata terendah. Pada variabel kompetensi, rendahnya persepsi karyawan terhadap kemampuan profesional dan kepercayaan diri menunjukkan pentingnya pelaksanaan pelatihan secara berkala guna meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan kerja. Pada variabel *work life balance*, rendahnya kemampuan karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mengindikasikan perlunya pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan agar keseimbangan psikologis karyawan dapat terjaga. Selanjutnya, pada variabel kinerja karyawan, rendahnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditetapkan menunjukkan perlunya pemberian pelatihan dan motivasi kerja secara berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, memperbesar jumlah sampel, serta memperluas ruang lingkup penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alam, P. F., Suarni, W., & Sunarjo, I. S. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat. *Journal Sublimapsi*, 2(1). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.36709/sublimapsi.v2i1.14937>
- Amelia, Y., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). The Effect Of Workload On Employee Performance With Work Environment AsModeration At PT. Budi Nusa Tata Prima. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 2941–2952. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Worklife Balance On Employee Performance. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Aseptia, U. Y. (2017). ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.TELKOMSEL, TBK BRANCHMALANG. *Jibeka*, 11(1), 77–85.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Prenada Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Khatami, Y. H., Kharismasyah, A. Y., Darmawan, A., & Arofah, R. U. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan: Dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(3), 1239–1263. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i3.6692>
- Koesmowidjojo, & Marih, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lazuardi, A. (2025). BPS: Hunian hotel di Bali turun pada Maret 2025. Retrieved September 17, 2025, from ANTARA News Bali website: <https://bali.antaranews.com/berita/376929/bps-hunian-hotel-di-bali-turun-pada-maret-2025>
- Liana, E., Supardi, & Susanto, P. C. (2022). *DETERMINASI WORK LIFE BALANCE DAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KARGO INTERNASIONAL DI JAKARTA*. 2338(1), 13–34.
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *Locke Theory of Goal Setting Ch 1-2.pdf*. Prentice-Hall. Retrieved from https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Motivation/Locke Theory of Goal Setting Ch 1-2.pdf
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Luthan, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119–128. <https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (cet. 14). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Mirawati. (2025). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di*

- Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kabupaten Majene*. Skripsi. Universitas Sulawesi Barat.
- 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. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1150>
- Phalis, A. P. A., Sudirman, & Rosnawati. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3(2), 73–76.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Worklife Balance) Sebagai Faktor Yangmempengaruhi Kinerja Karyawan. *Manajerial*, 20(1), 98–106. Retrieved from <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Renata, I. P. D., Kusuma, I. G. N. A. G. E. T., & Permadi, I. K. O. (2025). Examining the Impact of Competence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance: a Case Study of the Mengwi Village Office in Badung Regency. *Emas*, 6(10), 2450–2466. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i10.12746>
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–38. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1350>
- Sandi, F. (2024). Hotel di Bali Bertumbuhan, Tutup Lebih 1.500 Kamar. Retrieved September 17, 2025, from CNBC Indonesia website: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240116185158-4-506387/hotel-di-bali-bertumbuhan-tutup-lebih-1500-kamar>
- Sayekti, L. N. (2019). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ANTAM TBK KANTOR PUSAT*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Sayoga Diputra, D. G. A., Agung, A. A. P., & Kepramareni, P. (2018). The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance through Motivation as a Mediation Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20986–20996. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/571>
- Seninasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 567–581. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i2.4007>
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. Retrieved from <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Spencer, L. M. (1993). *Competence At Work Models For Superior Performance*. Kanada : Wiley.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN MANAJEMEN* (Cet.6). Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Expert.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. . (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 2022.
- Valen, S. (2017). *Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.

- Wambui, L. M., Cherotich, B. C., Emily, T., & BowenDave. (2017). Effects of Work life Balance on Employees Performance in Institutions of Higher Learning. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–69. <https://doi.org/10.58216/kjri.v4i2.37>
- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletahan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 22–29. <https://doi.org/10.61252/fjeb.v1i1.20>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Wickens, C. D., Helton, W. S., Hollands, J. G., & Banbury, S. (2022). *Engineering Psychology and Human Performance* (5th ed.). New York: Routledge.
- Wulandari, S., Nasution, M. A., & Firah, A. (2024). PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGAMAS PLAZA BANGUNAN MEDAN. *Warta Dharmawangsa*, 18(April), 426–439.
- Yusuf, H., Tohopi, R., & Tantu, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal MANAJERIAL*, 4(1), 22–29. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v4i1.16514>