

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *WORK-LIFE BALANCE*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL KAPPA SENSES UBUD

Ni Made Ayu Julia Maharani¹, Ni Putu Nita Anggraini², I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
ayuliaadel@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, *work-life balance*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Kappa Senses Ubud, Bali. Pendekatan kuantitatif dengan sampel proporsional random 109 karyawan data dari kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis regresi linier berganda SPSS (uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik). Hasil ketiganya berpengaruh positif dan signifikan sehingga strategi kepemimpinan efektif, mendukung *work-life balance*, serta kelola beban kerja dapat meningkatkan kinerja.

Kata kunci: *Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Work-Life Balance.*

1. PENDAHULUAN

Industri perhotelan terus berkembang seiring kemajuan pariwisata dan teknologi, dengan peran strategis menyediakan akomodasi beragam untuk wisatawan di tengah persaingan ketat yang mendorong inovasi fasilitas dan pengelolaan. Di Ubud, Gianyar, Bali kawasan kaya seni, budaya, dan alam hotel resort mendominasi, berkembang pesat sejak listrik masuk 1976, dengan kapasitas akomodasi 1994 mencapai 7% total Bali (dari homestay hingga resort bintang). Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Kappa Senses Ubud, Kedewatan, Ubud, yang dibuka pertengahan 2022. Hotel ini memiliki 76 suite dan villa berkonsep menyatu dengan alam, dibangun di lahan 2 hektar dikelilingi sawah serta hutan tropis, lengkap dengan fasilitas pendukung kenyamanan tamu. Saat ini, Hotel Kappa Senses Ubud mempekerjakan 152 karyawan di tengah persaingan industri perhotelan Ubud yang ketat.

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan Hotel Kappa Senses Ubud, Bali 2024

| No | Departemen | Jumlah Karyawan |
|----|---------------------------|-----------------|
| 1. | General Manager | 1 |
| 2. | Accounting | 9 |
| 3. | Human Resources | 2 |
| 4. | Sales and Marketing | 9 |
| 5. | Front Office | 14 |
| 6. | Engineering | 17 |
| 7. | Food and Beverage Service | 22 |
| 8. | Food and Beverage Kitchen | 24 |
| 9. | Housekeeping | 32 |

| | |
|--------------|------------|
| 10 Spa | 11 |
| 11 Security | 11 |
| TOTAL | 152 |

Sumber: HRD Hotel Kappa Senses Ubud, Bali. 2024

Berdasarkan wawancara dan observasi karyawan Hotel Kappa Senses Ubud, terdapat masalah kinerja: kualitas kerja menurun, tugas sering terlambat diselesaikan, terutama saat hunian tinggi dengan beban kamar berlebih dan pembagian tugas tidak merata. Ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan, menurunkan produktivitas tim, memicu keluhan tamu, menekan tingkat hunian dan reputasi hotel, serta menambah biaya perbaikan layanan. Kondisi ini dapat dilihat dari data yang disajikan berikut.

Tabel 2
Data Tingkat Hunian 2024-2025

| Tahun | Bulan | Jumlah Room Night |
|-------|----------|-------------------|
| 2024 | Oktober | 2.024 |
| | November | 1.273 |
| | Desember | 1.252 |
| 2025 | Januari | 1.065 |
| | Pebruari | 998 |
| | Maret | 897 |
| | April | 790 |

Sumber: HRD Hotel Kappa Senses Ubud, Bali. 2025

Data Okt 2024–Apr 2025 catat penurunan room night Hotel Kappa Senses Ubud (puncak Okt, rendah Apr), indikasikan okupansi turun karena kinerja karyawan kurang optimal. Analisis absensi 21 Apr–20 Mei 2025 per departemen (karyawan, hari kerja/hadir, %) untuk evaluasi disiplin manajemen.

Tabel 3
Rekapitulasi Absensi Karyawan Hotel Kappa Senses Ubud

| Departemen | Jumlah Karyawan | Total Hari Kerja | Total Hari Hadir | Persentase Kehadiran (%) |
|------------------------------|-----------------|------------------|------------------|--------------------------|
| Administration & General | 1 | 20 | 12 | 60% |
| Accounting, Purchasing & IT | 10 | 200 | 162 | 81% |
| Human Resources Departement | 15 | 300 | 269 | 89,7% |
| Sales & Marketing Departemen | 10 | 200 | 87 | 43,5% |
| Front Office Departement | 17 | 340 | 216 | 63,5% |
| Houskeeping Departement | 38 | 760 | 651 | 85,6% |
| F&B Service Departement | 38 | 760 | 371 | 48,8% |

| | | | | |
|----------------------------|----|-----|-----|-------|
| F&B Kitchen Departement | 39 | 780 | 484 | 62,1% |
| Engineering Departement | 27 | 540 | 377 | 69,8% |
| SPA | 15 | 300 | 229 | 76,3% |

Sumber: HRD Hotel Kappa Senses Ubud, Bali. 2025

Penelitian menganalisis absensi karyawan Hotel Kappa Senses Ubud per departemen (21 Apr–20 Mei 2025): HR capai 89,7% (tertinggi), Sales & Marketing 43,5% (terendah), dipengaruhi beban kerja, shift, dan cuti. Penurunan kinerja karyawan sebabkan harmoni rendah, moral tim turun, stres naik, serta turnover meningkat (2022–2024). Data tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4

Data Pengunduran Diri Karyawan Hotel Kappa Senses Ubud

| Tahun | Jumlah |
|-------|----------|
| 2022 | 4 orang |
| 2023 | 12 orang |
| 2024 | 15 orang |

Sumber: HRD Hotel Kappa Senses Ubud Bali, 2025

Ini merupakan tabel adanya jumlah pengunduran diri karyawan Hotel Kappa Senses Ubud. Hal ini dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, *work-life balance*, serta beban kerja.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab sesuai standar perusahaan oleh karena itu, kinerja ini mencerminkan produktivitas yang mendukung tujuan organisasi (Rumbiak et al., 2023).

Gaya kepemimpinan memengaruhi moral karyawan melalui arahan jelas, pembangunan kepercayaan, partisipasi pengambilan keputusan, pembagian tugas, serta komunikasi efektif (Wibowo, 2022). Kepemimpinan yang baik menjadi salah satu faktor utama penentu keberhasilan organisasi (Pramusti dkk., 2024). Berdasarkan observasi di Hotel Kappa Senses Ubud, instruksi atasan sering tidak jelas sehingga menimbulkan kebingungan karyawan. Akibatnya, komunikasi yang buruk menghambat pengambilan keputusan. Penelitian Yulgendri dkk. (2022), Agustin (2021), Arneliana dkk. (2024), Makalew dkk. (2021), serta Armadita & Sitohang (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Work-life balance adalah keseimbangan harmonis antara peran kerja dan kehidupan pribadi, sehingga menjaga kepuasan serta kesejahteraan karyawan (Badrianto, 2021). Dari observasi di Hotel Kappa Senses Ubud, jam kerja padat menyebabkan burnout, stres, penurunan produktivitas, dan absensi tinggi. Oleh karena itu, keseimbangan waktu kerja-istirahat krusial untuk kinerja optimal. Penelitian Putri & Frianto (2023), Nurasizah (2023), Sulaiman dkk. (2024), Lihawa dkk. (2022), serta Solihin & Munandar (2024) mengonfirmasi pengaruh positif-signifikan.

Beban kerja merujuk pada volume tugas fisik dan mental yang dibebankan kepada karyawan (Mahawati, 2021). Observasi menunjukkan bahwa saat hunian tinggi, beban tidak seimbang sehingga menyebabkan kelelahan dan kinerja menurun. Karenanya, pengelolaan beban kerja tepat diperlukan. Penelitian Neksen dkk. (2021), Salsabiila (2022), Artawan dkk. (2023), Amelia dkk. (2025), serta Ohorela (2021) membuktikan pengaruh positif-signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan *research gap* di atas beserta data-data yang didapatkan dari wawancara dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di Hotel Kappa Senses Ubud Bali masih belum optimal. Maka peneliti ingin mengkaji tentang ‘Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, *Work-Life Balance*, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kappa Senses Ubud, Bali”.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1978) menjelaskan bahwa tujuan yang jelas, menantang, dan terukur dapat memengaruhi perilaku serta meningkatkan kinerja individu (Rahmawati dkk., 2021). Pencapaian kinerja optimal menuntut adanya kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan organisasi, yang didukung oleh gaya kepemimpinan melalui komunikasi dan keterlibatan karyawan dalam penetapan tujuan. Selain itu, *work-life balance* yang baik memungkinkan karyawan tetap fokus dan konsisten dalam mencapai target kerja, sedangkan beban kerja yang seimbang dapat mendorong kinerja, sementara beban kerja berlebihan justru menghambat pencapaian tujuan. Dengan demikian, goal setting theory, gaya kepemimpinan, *work-life balance*, dan beban kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang tidak hanya mencerminkan pencapaian akhir, tetapi juga proses kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil tersebut (Adinda et al., 2024). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan sikap, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, hubungan kerja, dan lingkungan kerja (Salam et al., 2021).

GAYA KEPEMIMPINAN

Menurut Erri (2021), gaya kepemimpinan diartikan sebagai karakteristik dan pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga mencerminkan perilaku yang paling sering digunakan oleh pemimpin dalam memberikan arahan kepada karyawan. Menurut Jopanda (2021), gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar bersedia bekerja sama secara produktif dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

WORK-LIFE BALANCE

Menurut Westman et al. dalam Azizah (2023), *work-life balance* merujuk pada tingkat keterlibatan dan kepuasan individu terhadap peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya, baik secara waktu maupun psikologis. Keseimbangan ini ditandai dengan tidak adanya konflik antara peran kerja dan kehidupan pribadi, termasuk hubungan dengan keluarga, pasangan, teman, dan lingkungan sosial, sehingga individu lebih mampu menjaga kesejahteraan psikologisnya.

BEBAN KERJA

Menurut Nabila (2022), beban kerja merupakan tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup berbagai aktivitas pekerjaan. Beban kerja tidak dianggap berat apabila karyawan mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan tugas sesuai dengan kapasitasnya. Menurut Nurhanyani (2022), beban kerja diartikan sebagai kondisi yang timbul akibat keterbatasan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

HIPOTESIS PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Budaya Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi bawahan melalui komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk mendorong kesediaan karyawan mengikuti arahan yang diberikan (Tanjung, 2021). Pola kepemimpinan ini memengaruhi cara pemimpin membangun kerja sama, memotivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Fatchurohim, 2022). Dalam konteks *goal setting theory*, gaya kepemimpinan berperan penting melalui komunikasi yang intens dan pelibatan karyawan dalam penetapan tujuan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Arfandi & Kasran (2023), Suryani et al. (2023), Alam et al. (2023), Rahmadany et al. (2022), dan Kusdarinto et al. (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Work-life balance merupakan kondisi yang menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Keseimbangan ini tercermin dari tingkat kepuasan, keterikatan, serta kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga secara efektif (Wulandari & Hadi, 2022; Prasetyo & Wardoyo, 2023). Work-life balance yang baik memungkinkan karyawan mencapai kepuasan kerja dan kesejahteraan, sehingga dapat mengurangi konflik peran dan meningkatkan fokus serta produktivitas kerja (Hikmah & Lukito, 2021). Dalam perspektif *goal setting theory*, work-life balance berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan kerja karena karyawan dapat bekerja secara konsisten tanpa tekanan berlebihan dari konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan penelitian Putri & Frianto (2023), Maretta dkk. (2022), Shakila dkk. (2022), Swasti dkk. (2024), dan Latifany dkk. (2023) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu (Bogar et al., 2021; Nugraheni, 2023). Beban kerja mencerminkan besarnya tuntutan dan tekanan yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks *goal setting theory*, beban kerja memiliki peran penting karena dapat memengaruhi tingkat usaha dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan fokus, produktivitas, serta mendorong pencapaian target kerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Neksen dkk. (2021), Santoso & Widodo (2022), Triatmaja dkk. (2022), Maghfa dkk. (2023), dan Siburian dkk. (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Kappa Senses Ubud, Bali terhadap kinerja karyawan. Objek yang diteliti adalah pengaruh gaya kepemimpinan, work-life balance, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri atas pernyataan tertutup, yaitu pernyataan yang telah disediakan dengan jawaban yang dibatasi, mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian. Sebelum disebarkan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan teknik proportional random sampling, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 109 orang karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada karyawan di berbagai departemen, seperti front office, housekeeping, food and beverage service, kitchen, engineering, spa, security, human resources, accounting, serta sales and marketing. Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif berupa analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Instrumen

| Pernyataan | <i>Pearson Correlation</i> | Standar | Ket. |
|--|----------------------------|---------|-------|
| <i>Gaya Kepemimpinan (GK₁)</i> | | | |
| GK1.1 | 0,986 | 0,30 | Valid |
| GK1.2 | 0,983 | | Valid |
| GK1.3 | 0,930 | | Valid |
| GK1.4 | 0,986 | | Valid |
| GK1.5 | 0,974 | | Valid |
| GK1.6 | 0,975 | | Valid |
| <i>Work-Life Balance (WLB₂)</i> | | | |
| WLB2.1 | 0,976 | 0,30 | Valid |
| WLB2,2 | 0,991 | | Valid |
| WLB2,3 | 0,968 | | Valid |
| <i>Beban Kerja (BK₃)</i> | | | |
| BK3.1 | 0,956 | 0,30 | Valid |
| BK3.2 | 0,962 | | Valid |
| BK3.3 | 0,963 | | Valid |
| BK3.4 | 0,964 | | Valid |
| <i>Kinerja Karyawan (KK)</i> | | | |
| KK.1 | 0,992 | 0,30 | Valid |
| KK.2 | 0,970 | | Valid |
| KK.3 | 0,968 | | Valid |
| KK.4 | 0,941 | | Valid |
| KK.5 | 0,990 | | Valid |

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 4

Dari hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30, Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuisisioner hasilnya adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Jumlah Instrumen | Cronbach's Alpha | Standar | Ket. |
|---------------------------------------|------------------|------------------|---------|----------|
| Gaya Kepemimpinan (GK ₁) | 6 | 0,988 | 0,60 | Reliabel |
| Work-Life Balance (WLB ₂) | 3 | 0,978 | | Reliabel |
| Beban Kerja (BK ₃) | 4 | 0,970 | | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (KK) | 5 | 0,984 | | Reliabel |

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 4

Dari hasil analisis pada Tabel 6 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha*nya lebih besar dari 0,60, Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|---------------------|
| Unstandardized Residual | | |
| N | | 109 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.49177300 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .072 |
| | Positive | .072 |
| | Negative | -.072 |
| Test Statistic | | .072 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Tabel 7 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200, Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolonieritas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Toleranc e | VIF |
| 1 (Constant) | 1.172 | .565 | | | 2.074 | .041 | | |
| Gaya Kepemimpinan | .164 | .049 | .204 | | 3.330 | .001 | .275 | 3.630 |
| Work-Life Balance | .688 | .105 | .460 | | 6.539 | .000 | .209 | 4.785 |
| Beban Kerja | .408 | .086 | .330 | | 4.738 | .000 | .214 | 4.684 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Tabel 8 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10, Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.830 | .353 | | 5.179 | .000 |
| Gaya Kepemimpinan | -.043 | .031 | -.251 | -1.394 | .166 |
| Work-Life Balance | -.066 | .066 | -.206 | -1.001 | .319 |
| Beban Kerja | .061 | .054 | .232 | 1.138 | .258 |

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Data

a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.172 | .565 | | 2.074 | .041 |
| Gaya Kepemimpinan | .164 | .049 | .204 | 3.330 | .001 |
| Work-Life Balance | .688 | .105 | .460 | 6.539 | .000 |
| Beban Kerja | .408 | .086 | .330 | 4.738 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

Nilai-nilai pada Tabel 10 menunjukkan hasil persamaan regresi linier berganda menjadi:

$$KK = a + b_1GK_1 + b_2WLB_2 + b_3BK_3$$

$$KK = 1,172 + 0,164 GK_1 + 0,688 WLB_2 + 0,408 BK_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- 1) Konstanta a sebesar 1,172, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap gaya kepemimpinan, *work-life balance*, dan beban kerja atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.
- 2) b1 sebesar 0,164, memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hal tersebut juga berarti dengan semakin baik gaya kepemimpinan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- 3) b2 sebesar 0,688, memiliki arti bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hal tersebut juga berarti dengan semakin baik *work-life balance* akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

- 4) b3 sebesar 0,408, memiliki arti bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hal tersebut juga berarti dengan semakin baik beban kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

b. Analisis kolerasi berganda

Tabel 11
Hasil Analisis Korelasi Berganda
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .944 ^a | .891 | .888 | 1.51293 |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

Dari hasil analisis pada Tabel 11 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,944. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2020) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,944 berada antara 0,800 – 1,00 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

c. Koefisien determinasi (R²)

Tabel 12
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .944 ^a | .891 | .888 | 1.51293 |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

Dari hasil analisis pada Tabel 12 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,888. Ini berarti besarnya kontribusi antara gaya kepemimpinan, *work-life balance*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 88,8% sedangkan sisanya 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

d. Uji F

Tabel 13
Hasil Analisis Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1970.099 | 3 | 656.700 | 286.898 | .000 ^b |
| | Residual | 240.342 | 105 | 2.289 | | |
| | Total | 2210.440 | 108 | | | |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

Dari hasil analisis pada Tabel 13 diperoleh nilai F hitung 286,898 dan signifikansi F adalah 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, *work-life balance*, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

e. Uji t

Tabel 14
Hasil Analisis Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|---|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | | |

| | | | | | |
|----------------------|-------|------|------|-------|------|
| 1 (Constant) | 1.172 | .565 | | 2.074 | .041 |
| Gaya Kepemimpinan | .164 | .049 | .204 | 3.330 | .001 |
| Work-Life Balance | .688 | .105 | .460 | 6.539 | .000 |
| Beban Kerja | .408 | .086 | .330 | 4.738 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

Dari hasil analisis pada Tabel 14 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
 Dari hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Gaya Kepemimpinan adalah 3,330, diperoleh juga nilai koefisien regresi 0,164, dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kappa Senses Ubud dapat diterima.
- 2) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan
 Dari hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk *work-life balance* adalah 6,539, diperoleh juga nilai koefisien regresi 0,688, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kappa Senses Ubud dapat diterima.
- 3) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Dari hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk beban kerja adalah 4,738, diperoleh juga nilai koefisien regresi 0,408, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kappa Senses Ubud dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kappa Senses Ubud, Bali

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kappa Senses Ubud. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan pada Hotel Kappa Senses Ubud akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan karyawan agar mampu bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mampu menciptakan kerja sama yang harmonis dan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arfandi & Kasran (2023), Suryani et al. (2023), Alam et al. (2023), Rahmadany et al. (2022), serta Kusdarinto et al. (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kappa Senses Ubud, Bali

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kappa Senses Ubud. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin baik work-life balance, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Kappa Senses Ubud. Work-life balance merupakan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga dapat menjalankan pekerjaan secara optimal. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri & Frianto (2023), Maretta dkk. (2022), Shakila dkk. (2022), Swasti dkk. (2024), serta Latifany dkk. (2023) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Kappa Senses Ubud, Bali

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kappa Senses Ubud. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin baik beban kerja yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Kappa Senses Ubud. Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Neksan dkk. (2021), Santoso & Widodo (2022), Triatmaja dkk. (2022), Maghfia dkk. (2023), serta Siburian dkk. (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hasil analisis data, serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Kappa Senses Ubud, yang menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Kappa Senses Ubud, yang berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Kappa Senses Ubud, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel gaya kepemimpinan, *work-life balance*, dan beban kerja hanya mampu menjelaskan 88,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan belum sepenuhnya mencakup seluruh faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Hotel Kappa Senses Ubud.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek penelitian, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada lingkup yang lebih luas.

Saran

Dari Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, item dengan nilai terendah adalah kemampuan pimpinan dalam menyampaikan pesan secara jelas. Oleh karena itu, pimpinan Hotel Kappa Senses Ubud diharapkan dapat meningkatkan komunikasi dengan karyawan, antara lain melalui kegiatan *sharing discussion* yang dilakukan secara rutin agar informasi dan program perusahaan dapat dipahami dengan baik.
2. Berdasarkan persepsi responden terhadap variabel *work-life balance*, item terendah berkaitan dengan keterbatasan waktu untuk keluarga. Oleh karena itu, manajemen diharapkan lebih memperhatikan pengaturan jam kerja agar sesuai dengan ketentuan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat meninjau kembali kebijakan *work-life balance*, menerapkan fleksibilitas jam kerja, serta menyediakan fasilitas pendukung untuk mengurangi stres karyawan.
3. Berdasarkan persepsi responden terhadap variabel beban kerja, item terendah menunjukkan adanya rasa terbebani oleh pekerjaan. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan dapat menerapkan manajemen beban kerja yang lebih efektif, seperti penentuan prioritas tugas, tenggat waktu yang realistis, serta pembentukan tim kerja untuk menyelesaikan tugas dengan beban berat.
4. Berdasarkan persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan, item terendah berkaitan dengan upaya meminimalkan ketidakhadiran. Oleh karena itu, selain memperhatikan gaya kepemimpinan, *work-life balance*, dan beban kerja, manajemen hotel diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kehadiran melalui aturan yang jelas, keteladanan pimpinan, penerapan *reward and punishment*, komunikasi terbuka, evaluasi rutin, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 416-422.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9081>
- Alam, A. R. N., Nurmal, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49-55.
- Amelia, Y. P., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Pada PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(3), 2941–2952.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211.
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1861-1872.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Arneliana, A., Hadi, S., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Ketahanan Kerja, Dan Optimisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(04), 1338-1346.
- Artawan, P. D., Sukerti, N. N., & Sadjuni, N. L. G. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton Bali Ungasan. *Journal of Hotel Management*, 1(1), 21-29.
- Azizah, R. N., Supriyanto, A. S., & Korespondensi, P. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01).
- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. "Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4.2 (2021): 951-962.
- Bogar, R., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342-347.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fatchurohim, D. (2022, July). Pengaruh gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap kinerja karyawan. In *Forum Ekonomi* (Vol. 24, No. 3, pp. 579-587).
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64-74.

- Jopanda, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Kusdarianto, I., Rismalasari, R., Ikbak, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83-92.
- Lihawa, N. S., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balanced Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado. *Productivity*, 3(1), 67–71. Retrieved from
- Maghfira, A. ., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. . (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13–19.
- Mahawati, E. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis
- Makalew, T. M., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428-432.
- Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 528-537.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788-2797.
- 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.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. . (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127–150.
- Nurasizah, M., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh *Work-life balance*, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Pengaruh Work-life balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo*, 4(3), 2204-2216.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Pramusti, K. D. A., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada The St. Regis Bali Resort. *Values*, 5(3), 684-694.
- Prasetyo, C. A., & Wardoyo, D. T. W. (2023). The Effect of *Work-life balance* on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(5), 342-358.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2). Retrieved from

- Rahmadany, S., Setianingsih, R., & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 120–130. Retrieved from
- Rahmawati, N., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 202-211.
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2021). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 487-508.
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137-145.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370-377.
- Solihin, A., & Aris Munandar, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV Cemerlang Jaya. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 460–471.
- Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suryani, R. S., Agustina, G., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 34-43.
- Swasti, N. L. P. R. S., Hartati, P. S., & Suartina, I. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen Organisasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(3), 510-520.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 193-212.
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377-387.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan . *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138.
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran job satisfaction Sebagai variabel intervening Antara work life balance Terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816.
- Yulgendri, A., & Febriani, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Abadi Padang. In *Seminar Nasional Riset Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 1, No. 1, pp. 329-338).