

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kayumanis Ubud Private Villa & Spa

Ni Luh Novia Maharani ⁽¹⁾

I Made Astrama ⁽²⁾

Komang Ary Pratiwi ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : maharaninovia82@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of democratic leadership, work conflict and workload on employee performance at Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. The research method used is quantitative. The location of the Kayumanis Ubud Private Villa & Spa study with the total population in this study is all employees of Kayumanis Ubud Private Villa & Spa which amounted to 96 people because the population was less than 100 so it used the entire population or often also called using saturated samples. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t Test and F Test. Based on the results of the study, it was found that democratic leadership has a significant positive effect on the performance of employees of Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. Work conflict has a significant negative effect on the performance of employees of Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. Workload has a significant negative effect on the performance of Kayumanis Ubud Private Villa & Spa employees. Democratic leadership, work conflict, and workload simultaneously have a significant positive effect on the performance of Kayumanis Ubud Private Villa & Spa employees. Advice that can be given is that pimpian Kayumanis Ubud Private Villa & Spa has a high initiative in providing motivation, support and positive direction to all employees.

Keywords: Democratic Leadership; Work Conflict; Workload; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Lokasi penelitian Kayumanis Ubud Private Villa & Spa dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kayumanis Ubud Private Villa & Spa yang berjumlah 96 orang karena populasi kurang dari 100 sehingga menggunakan keseluruhan dari jumlah populasi atau sering juga disebut menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. Konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. Kepemimpinan demokratis, konflik kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. Saran yang dapat diberikan yaitu pimpian Kayumanis Ubud Private Villa & Spa memiliki inisiatif

yang tinggi dalam memberikan motivasi, dukungan serta arahan yang positif kepada seluruh karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Demokratis; Konflik Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sektor pariwisata Bali semakin berkembang karena munculnya lebih banyak perusahaan di sektor ini, salah satunya adalah penyediaan akomodasi, khususnya hotel dan villa. Persaingan yang semakin ketat ini membuat manajemen perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan keterampilan mereka dalam mengelola bisnis mereka agar dapat mencapai tujuan mereka (Fauziek & Yanuar, 2021). Tenaga kerja yang dimiliki sangat memengaruhi keberhasilan dan kelangsungan kegiatan organisasi, sehingga mencapai tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah. Tenaga kerja merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam setiap bisnis karena seluruh bagian yang ada dalam perusahaan selalu memerlukan tenaga kerja untuk melakukan kegiatannya (Faizi et al., 2022). Perusahaan harus bersaing dalam hal produktivitas untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya dan kemampuan mereka untuk menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi.

Kinerja, menurut Sedarmayanti (2018:50), merupakan terjemahan dari kata "prestasi", yang berarti prestasi, pelaksanaan, unjuk kerja, atau penampilan kerja. Kinerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria organisasi. Pengelolaan untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Syuhada & Amelia, 2021). Kinerja, menurut Hariandja (2018:2), adalah hasil kerja seorang pekerja atau perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang pekerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Rivai, (2021), kinerja adalah hasil dari jumlah upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan pada pekerjaannya (Hasibuan & Bahri, 2018).

Kartono (2016:86) menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis memperhatikan aktivitas yang dilakukan oleh setiap anggota kelompok, serta para pemimpinnya. Semua orang terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana, dan keputusan tentang penerapan disiplin kerja, yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok (Mamahit, 2016). Aprillilyantari & Suputra, (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memerlukan kekuatan personal dan keterlibatan pengikut dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Sebagai hasil dari kepemimpinan demokratis, karyawan lebih terlibat dalam pengambilan keputusan dan komunikasi yang efektif (Sugiono et al., 2021).

Konflik di tempat kerja adalah komponen lain yang memengaruhi kinerja selain kepemimpinan demokratis. Konflik kerja didefinisikan oleh Rivai (2018:99) sebagai ketidaksesuaian di antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang harus membagi sumber daya atau kegiatan kerja yang terbatas atau karena status, tujuan, nilai, atau persepsi mereka berbeda. Ketidaksihesuaian atau perbedaan antara tujuan yang ingin dicapai atau cara yang digunakan untuk mencapainya disebutkan, seperti yang dikemukakan oleh (Makhmut, 2020). Namun, menurut Krisnawati & Lestari, (2018) persaingan yang berdasarkan keinginan untuk menang dan sikap emosional adalah tidak sehat. Jika konflik tidak diselesaikan, akan terjadi ketegangan, konflik, perkelahian, dan frustrasi, yang pada gilirannya akan menyebabkan penurunan kinerja.

Tarwaka (2018:130) menyatakan bahwa beban kerja adalah hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan, ketrampilan, perilaku, dan persepsi pekerja (Makhmut, 2020) mengatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sebaliknya, Munandar (2017) mengatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi mereka. Karyawan akan mengalami penurunan kinerja karena beban kerja yang melebihi kemampuan mereka (Irfad et al., 2021).

Tempat penelitian ini adalah Kayumanis Ubud Private Villa & Spa, sebuah bisnis pariwisata yang berlokasi di Jl. Raya Sayan. Jl. Baung, Sayan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Kayumanis Ubud Private Villa & Spa selalu menyadari betapa pentingnya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik dalam pekerjaannya, Kayumanis Ubud Private Villa & Spa selalu berfokus pada sumber daya manusianya. Namun, dia menghadapi beberapa kendala seperti yang disebutkan di atas. Sebelum wabah Corona, staf Kayumanis Ubud Private Villa & Spa berjumlah 146 orang, tetapi sekarang 96 orang, 52 laki-laki dan 44 perempuan. Hasil wawancara didukung oleh informasi dari survei sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti kepada sepuluh karyawan. Hasil survei menunjukkan beberapa masalah dengan kepemimpinan demokratis, seperti: 1) para pemimpin tidak mau meminta masukan dari karyawan mereka tentang keputusan yang sedang dibuat; 2) para pemimpin tidak dapat berkomunikasi dengan baik, yang mengarah pada pemimpin yang otoriter dengan segala keputusan yang mereka buat.

Kinerja perusahaan secara keseluruhan akan dipengaruhi oleh perputaran karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa perbedaan tujuan dan pendapat antara karyawan adalah penyebab

paling sering konflik kerja (Putri, 2018). Selain itu, karyawan yang sering jahil terhadap rekan kerjanya juga sering menyebabkan konflik kerja karena rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama jika itu berkaitan dengan perasaan atau suasana hatinya. Dari perspektif perusahaan, konflik kerja muncul ketika kebutuhan perusahaan meningkat tanpa kompensasi atau insentif karyawan yang lebih baik.

Tabel 1 Keluhan Karyawan Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Tahun 2022

No	Jenis Keluhan	Jumlah Keluhan
1	Keluhan mengenai kurangnya tenaga kerja	5
2	Jam kerja yang sering melebihi 8 jam tanpa lembur	2
3	Job desk yang sering tidak sesuai pekerjaan	4

Sumber : Kayumanis Ubud *Private Villa & Spa*, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi membuat karyawan memberikan beberapa masukan kepada manajemen, seperti bahwa kekurangan tenaga kerja meningkatkan target yang harus dicapai. Selain itu, karyawan seringkali bekerja lebih dari 8 jam sehari tanpa lembur. Ketika orang tidak cukup di villa, pekerjaan yang diperintahkan seringkali tidak sesuai dengan job desk karyawan. Ini karena target yang sangat tinggi yang harus dicapai karyawan. Hal ini terutama disebabkan oleh jumlah karyawan yang tidak memadai, tetapi standar kerja yang mewajibkan karyawan untuk menyelesaikan semua target yang telah ditetapkan menyebabkan hanya 96 orang karyawan yang bekerja.

Mardiana (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah cara seorang pemimpin memperlakukan bawahannya dengan menggunakan metode pembagian tugas dengan bawahannya, di mana tanggung jawab dibagi secara merata dan adil di antara mereka. Kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, dapat didefinisikan oleh Tobing & Zamora, (2018) sebagai hasil kerja karyawan atau pekerja secara kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Nurhandayani, (2022) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya. Ini juga diperkuat oleh temuan penelitian Lalisa (2018) dan Mardiana (2016), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, ada kemungkinan besar bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

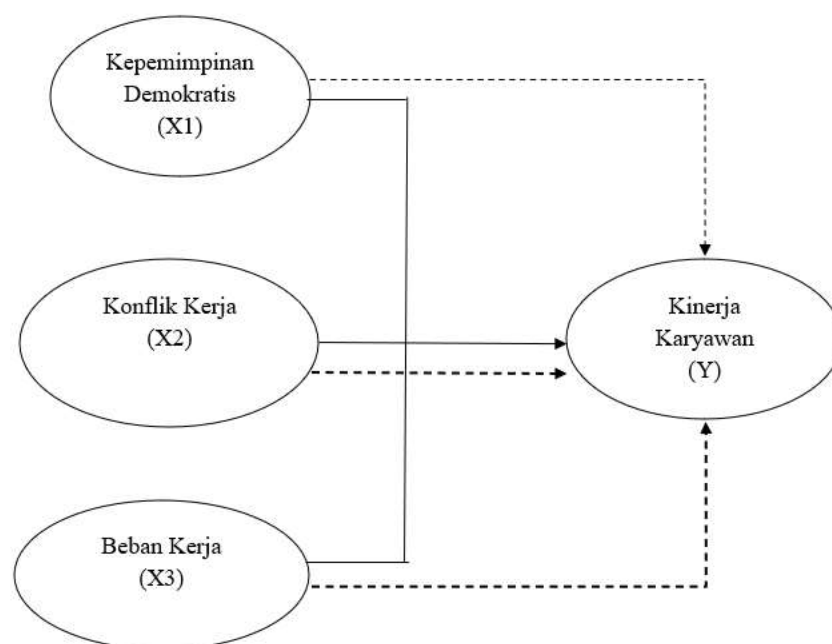
Konflik terjadi ketika suatu pihak merasa bahwa pihak lain telah atau akan mempengaruhi sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama (Ratnasari & Purba, 2019). Ini didefinisikan oleh Issak & Wiryawan (2015:481). Kinerja menurut Kasmir (2017:182), didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang dicapai selama periode waktu tertentu dalam

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, jelas bahwa konflik kerja dapat berdampak negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan kemampuan dan kemampuan terbaik mereka (Munandar, 2013). Menurut Marbun & Kusnawan, (2022) beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan ketegangan. Sejalan dengan penelitian Dian et al. (2018), yang menemukan bahwa beban kerja berdampak buruk pada kinerja, dan Jeky et al. (2018), yang menemukan bahwa beban kerja berdampak buruk pada kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, kuat dugaan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh beban kerja.

Kinerja, menurut Rivai (2018:309), didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu dan ditunjukkan sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menempatkan pemimpin yang adil, mengurangi perselisihan, dan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat membantu kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lalisa (2018), Lasmaria (2019), Jeky et al. (2018), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, konflik kerja, dan beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pokok masalah dan didukung oleh teori-teori yang relevan, kuat dugaan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, konflik kerja, dan beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Lalisa (2018), Lasmaria (2019) Jeky ,dkk (2018)

Desain penelitian dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Kayumanis Ubud *Private Villa & Spa* yang beralamat di Jl. Raya Sayan Jl. Baung, Sayan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Untuk mengumpulkan data, observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan, dan kuesioner digunakan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, atau total pekerja 96 dari Kayumanis Ubud *Private Villa & Spa*. Uji koefisien determinasi, uji t, uji F, dan analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 2 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8.076	1.089		7.415	.000
Kepemimpinan Demokratis	.545	.084	.463	6.466	.000
Konflik Kerja	-.306	-.135	-.218	-2.272	.025
Beban Kerja	-.687	-.220	-.294	-3.123	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai-nilai : $a = 8.076$, $b_1 = 0.554$, $b_2 = -0.306$ dan $b_3 = -0.687$. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 8.076 + 0.554X_1 - 0.306X_2 - 0.687X_3$

1. Koefisien konstan (a) 8.076. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) di Kayumanis Ubud *Private Villa & Spa* diperkirakan sebesar 8.076 jika semua variabel independen (kepemimpinan demokratis, konflik kerja, dan beban kerja) dinol.
2. Kepemimpinan demokratis (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.554, yang berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.554 diikuti oleh peningkatan satu unit dalam tingkat kepemimpinan demokratis.
3. Konflik kerja (X2) memiliki koefisien regresi minus 0,306 yang berarti bahwa setiap peningkatan tingkat konflik kerja satu unit akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan sebesar 0,306.

4. Beban kerja (X3) memiliki koefisien regresi minus 0,687, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam beban kerja akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan sebesar 0,687.

Tabel 3 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.817	2.545

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepemimpinan Demokratis, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2024

Koefisien R² adalah 0,817, atau 81,7%, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan demokratis, konflik kerja, dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Kayumanis Ubud Private Villa & Spa.

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

1. Hasil uji t: Dengan tingkat kesalahan 0,05 (5%) dan derajat bebas 92, diperoleh nilai t-hitung = 6.466 dan nilai t-tabel = 1.986, sehingga nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan berada di daerah penolakan Ho jika dibandingkan, sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berdampak positif pada kinerja pekerja di Kayumanis Ubud Private Villa & Spa.
2. Hasil uji t kedua: Dengan tingkat kesalahan 0,05 (5%) dan derajat bebas 92, diperoleh nilai t-hitung = -2,272 dan nilai t-tabel = -1.986, sehingga nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan berada di daerah penolakan Ho jika dibandingkan, sehingga Ho ditolak dan H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa konflik kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan di Kayumanis Ubud Private Villa & Spa.
3. Hasil uji t: Dengan tingkat kesalahan 0,05 (5%) dan derajat bebas 92, diperoleh nilai t-hitung = -3.123 dan nilai t-tabel = -1.986, sehingga nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan berada di daerah penolakan Ho jika dibandingkan, sehingga Ho ditolak dan H3 diterima. Ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial memengaruhi kinerja pekerja di Kayumanis Ubud Private Villa & Spa.

Tabel 4 Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2773.150	3	924.383	142.669	.000 ^a
	Residual	596.089	92	6.479		
	Total	3369.240	95			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepemimpinan Demokratis, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2024

Dengan kesalahan 5% (0,05), derajat bebas pembilang 3, dan derajat bebas penyebut 92, dan nilai F-hitung sebesar 142.669 dan nilai F-tabel sebesar 2.47, nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini menunjukkan bahwa beban kerja, konflik kerja, dan kepemimpinan demokratis secara bersamaan berdampak positif pada kinerja karyawan di Kayumanis Ubud Private Villa & Spa.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Kayumanis Ubud Private Villa & Spa

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan di Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi untuk kepemimpinan demokratis sebesar 0.554, dan uji t (t-test) menunjukkan nilai t-hitung untuk sikap sebesar 6.466 dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai α (0,05), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kayumanis Ubud Private Villa & Spa

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa konflik kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi konflik kerja sebesar -0,306, dan uji t (t-test) menunjukkan nilai t-hitung untuk sikap sebesar -2,272 dengan nilai signifikansi 0,025 lebih kecil dari nilai α (0,05). Hasil menunjukkan bahwa konflik kerja berdampak negatif signifikan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kayumanis Ubud Private Villa & Spa

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi untuk beban kerja sebesar -0,687, dan uji t (t-test) menunjukkan nilai t-hitung untuk sikap sebesar -3.123 dengan nilai signifikansi 0.002 lebih kecil dari α (0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan Dian et al. (2018), yang menemukan bahwa beban kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja. Penemuan ini juga sejalan dengan Jeky et al.

(2018), yang menemukan bahwa beban kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, kuat dugaan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kayumanis Ubud Private Villa & Spa

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis, konflik kerja, dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. Dengan nilai F-hitung 142.669 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari α (0,05), hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis, konflik kerja, dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Lalisa (2018), Lasmaria (2019), dan Jeky et al. (2018), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, konflik kerja, dan beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pokok masalah dan didukung oleh teori-teori yang relevan dan temuan penelitian sebelumnya, kuat dugaan bahwa ada dampak positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis, konflik kerja, dan beban kerja secara bersamaan.

Simpulan

Berdasarkan data analisis, beberapa kesimpulan dapat dibuat: 1) Kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kayumanis Ubud Private Villa & Spa, yang berarti bahwa lebih banyak kepemimpinan demokratis, lebih baik kinerja karyawan. 2) Konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Kayumanis Ubud Private Villa & Spa, yang berarti bahwa semakin banyak konflik kerja, semakin buruk kinerja karyawan dan 4) Kepemimpinan demokratis, konflik kerja, dan beban kerja secara bersamaan berdampak positif pada kinerja karyawan di Kayumanis Ubud Private Villa & Spa. Salah satu saran yang dapat diberikan oleh pimpinan adalah melakukan inisiatif yang tinggi untuk memberikan motivasi, dukungan, dan arahan yang positif kepada seluruh karyawan.

Daftar Pustaka

- Aprillilyantari, N. K., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Konflik Kerja, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Adiwana Resort Jembawan *Widya Amrita: Jurnal* 1(2), 541–549. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1315>
- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Arikunto, (2002:108) *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Pratik* : Jakarta.
- Faizi, A., Josiah, T., & Parella, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 415–424. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 16–32. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i1.11538>
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287–294. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.146>
- Makhmut, K. D. I. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayan Pajak Pratama Jember Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening*.
- Mamahit, N. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 335–350.
- Marbun, M. O., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Putri, M. A. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Auditor Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*, 2(2), 1–18.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 180. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634*, 4(1), 11–22.
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132–149. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Tobing, J. P. E. P., & Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 549–562. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1712>