

SKRIPSI

**ANALISIS *KEY PERFORMANCE INDIKATOR (KPI)*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SWISS-BELHOTEL
*RAINFOREST KUTA***



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

NI KADEK BUDIARMINI

NIM: 2015744184

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BADUNG

2024

SKRIPSI

**ANALISIS *KEY PERFORMANCE INDIKATOR* (KPI)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SWISS-BELHOTEL
RAINFOREST KUTA**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

NI KADEK BUDIARMINI

NIM: 2015744184

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024


TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis *Key Pefomance Indicator* (KPI) Terhadap Kinerja Karyawan di Swiss-Belhotel Rainforest Kuta
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Kadek Budiarnini
 - b. NIM : 2015744184
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 14 Agustus 2024

Menyetujui :

Pembimbing I



Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE.,M.M
NIP. 196110301987032001

Pembimbing II



Putu Sandra Putri Astariani, S.S.M.Hum
NIP. 0008089701

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ni Kadek Budiarmini
NIM : 2015744184
Jurusan/Prodi : Administrasi Bisnis/Manajemen Bisnis International

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis *Key Perfomance Indikator* (KPI) Terhadap Kinerja Karyawan Di Swiss Belhotel *Rainforest* Kuta”, adalah memang benar asli karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima saksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 19 Juli 2024

Yang Menyatakan



Ni Kadek Budiarmini
NIM. 2015744184

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS *KEY PERFORMANCE INDICATOR*
(KPI) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
SWISS-BELHOTEL RAINFOREST KUTA

Oleh:

NI KADEK BUDIARMINI
NIM: 2015744184

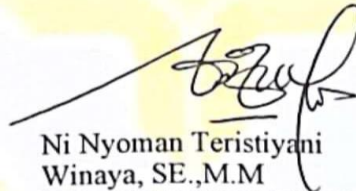
Disahkan:

Penguji I



I Wayan Siwantara, SE., M.M.
NIP. 196503071992031002

Ketua Penguji



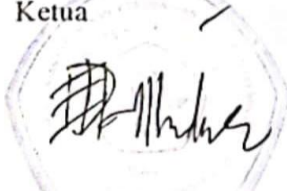
Ni Nyoman Teristiyani
Winaya, SE.,M.M
NIP. 196110301987032001

Penguji II



Kadek Cahya Dewi, S.T.,M.Cs
NIP. 198409092014042001

Mengetahui
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA,Ph.D
NIP. 196409291990032003

Badung, 14 Agustus 2024
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., MM
NIP. 197612032008122001

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Ridwan Kamil

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa”

PERSEMBAHAN:

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat yang sudah diberikan kepada penulis, skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Keluarga saya tercinta. Bapak, ibu, kakak dan adik yang telah memberikan dukungan serta doa yang tiada henti untuk penulis demi kelancaran serta terwujudnya pencapaian yang maksimal.
2. Kak Ayas & Kak Yuda yang menjadi pendukung dan penyemangat selama pengerjaan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing Penguji serta Pengajar yang telah memberikan dukungan dan bimbingan untuk menyelesaikan skripsi ini
4. *Last but not least*, terima kasih kepada diri saya sendiri karena tidak menyerah dalam keadaan apapun sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Key Performance Indicator* (KPI) apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel hotel Rainforest Kuta. Berdasarkan hasil analisis ini dapat memberikan saran kepada pihak perusahaan dalam menjalankan *Key Performance Indicator* (KPI) nya. Teknik analisis data yang digunakan yakni metode kuantitatif. Data yang digunakan bersumber dari data primer dan sekunder melalui kuisioner dan observasi dengan karyawan di Swiss-Belhotel Rainforest Kuta. Penelitian ini diawali dengan pengumpulan data dan keterangan yang relevan dengan *Key Performance Indicator* (KPI) dan kinerja karyawan kemudian diolah dan dianalisis kesesuaiannya. Hasil penelitian ini menunjukkan analisis regresi linier sederhana dengan koefisien regresi 1,104 dan signifikansinya 0,000, dimana *Key Performance Indikator* (KPI) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss-Belhotel Rainforest Kuta dimana jika dijabarkan dalam bentuk persentase sebesar 80,1%. Berdasarkan tabulasi hasil responden *Key Performance Indikator* (KPI) pertanyaan point 5, dimana skala yang di dapatkan 3,25 dengan kategori cukup baik dan Kinerja Karyawan pertanyaan point 14, dimana skala yang di dapatkan 3,47 dengan kategori cukup baik. Perusahaan memberikan pembekalan kepada karyawan mengenai cara penilaian pencapaian target secara personal yang dilakukan oleh karyawan dan dalam kinerja karyawan khususnya hubungan antar karyawan, perusahaan sebaiknya memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk menciptakan daya saing yang sehat antar karyawan.

Kata Kunci: *Key Performance Indicator* (KPI), Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine whether Key Performance Indicators (KPI) influence employee performance at the Swiss-Bel Rainforest Kuta hotel. Based on the results of this analysis, you can provide advice to the company on implementing its Key Performance Indicators (KPI). The data analysis technique used is the quantitative method. The data used comes from primary and secondary data collected through questionnaires and observations with employees at the Swiss-Belhotel Rainforest Kuta. This research begins with collecting data and information relevant to Key Performance Indicators (KPI) and employee performance, then processing and analyzing their suitability. The results of this research show a simple linear regression analysis with a regression coefficient of 1.104 and a significance of 0.000, where Key Performance Indicators (KPI) have a significant effect on employee performance at the Swiss-Belhotel Rainforest Kuta Hotel, which, if translated into a percentage, is 80.1%. Based on the tabulation of the results of Key Performance Indicators (KPI) respondents, question point 5, where the scale obtained was 3.25 in the quite good category, and employee performance question point 14, where the scale obtained was 3.47 in the quite good category, Companies provide training to employees regarding how to personally assess employee achievement of targets and employee performance, especially relations between employees. Companies should provide work motivation to employees to create healthy competitiveness between employees.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Keywords: Key Performance Indicator (KPI), Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "*Analisis Key Performance Indicator (KPI)* terhadap Kinerja Karyawan di Swiss-belhotel *Rainforest* Kuta" tepat pada waktunya.

Terselesainya skripsi ini yang dibuat penulis, melalui banyak proses, hambatan, rintangan dan segala hal dapat penulis lalui berkat dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE.,M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.MBA,Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa,SE,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasioanl Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang memberikan pengarahannya, bimbingan serta dukungan selama penyusunan skripsi ini.
4. Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE, MM selaku Dosen pembimbing I Skripsi yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Putu Sandra Putri Astariani, S.S.M.Hum selaku Dosen pembimbing II Skripsi yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Seluruh Staf Pimpinan dan Karyawan di Swiss-Belhotel *Rainforest* yang telah bersedia menerima dan memberikan penjelasan untuk kami selama menjalankan penelitian.
7. Orang tua, keluarga dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, dukungan, serta motivasi kepada kami.

Penulis menyadari masih banyak kesalahan ataupun kekurangan dalam pembuatan skripsi ini, baik dari segi materi ataupun penyusunannya, dengan kekurangannya kami mohon maaf, kritik dan saran rekan-rekan akan sangat berharga untuk saya dalam pembuatan skripsi ini menjadi lebih baik.

Akhir kata dengan terbuatnya skripsi ini saya berharap dapat memberikan manfaat bagi saya khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Badung, 19 Juli 2024

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Penulis

DAFTAR ISI

KULIT MUKA.....	i
JUDUL SKRIPSI	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	iv
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian.....	6
1.4.1 Kontribusi Hasil Praktis.....	6
1.4.2 Kontribusi Hasil Teoritis.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.5 Penilaian Kinerja.....	15
2.1.6 Pengertian Key Performance Indikator (KPI).....	15
2.1.7 Tujuan Penetapan Key Performance Indicator (KPI).....	16

2.1.8	Definisi KPI	17
2.1.9	Manfaat Penerapan Key Perfomance Indicator (KPI)	18
2.1.10	Metode Penyusunan Key Perfomance Indicator (KPI)	19
2.2	Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik)	20
2.3	Kerangka Konsep dan Hipotesis	23
2.3.1	Kerangka Berpikir dan Konsep	23
2.3.2	Hipotesis	25
BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
3.1	Lokasi Penelitian	26
3.2	Populasi dan Sampel	26
3.3	Variabel Penelitian	28
3.4	Sumber Data	29
3.5	Metode Penelitian	29
3.6	Metode Pengumpulan Data	30
3.7	Teknik Analisis Data	32
3.7.1	Skala Pengukuran Instrumen	32
3.7.2	Instrumen Penelitian	33
3.7.3	Uji Instrumen	36
3.7.4	Uji Asumsi Klasik	37
3.7.5	Analisis Statistik Deskriptif	38
3.7.6	Analisis Korelasi	40
3.7.7	Analisis Regresi Linier Sederhana	40
3.7.8	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	41
3.7.9	Analisis t-test	41
BAB IV	43
HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	43
4.1.1	Sejarah Berdirinya Perusahaan	43
4.1.2	Bidang Usaha	44
4.1.3	Visi dan Misi Hotel	49
4.1.4	Struktur Organisasi	49

4.2	Hasil Analisis Dan Pembahasan.....	60
4.2.1	Karakteristik Responden.....	60
4.3	Hasil Pengujian Instrumen.....	64
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67
4.5	Deskriptif Variabel.....	69
4.6	Analisis Korelasi.....	74
4.7	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	75
4.8	Koefisien Determinasi.....	76
4.9	Pengujian Hipotesis.....	77
4.10	Pembahasan.....	79
BAB V.....		86
SIMPULAN DAN SARAN.....		86
5.1	Simpulan.....	86
5.2	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

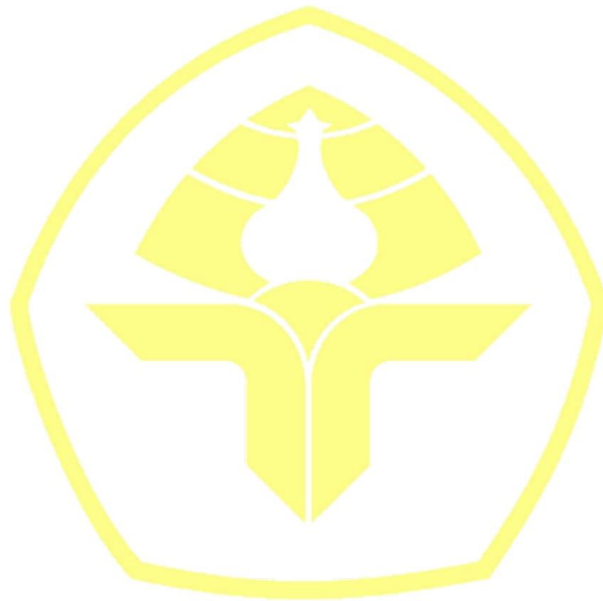
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi.....	27
Tabel 3. 2 Skala Likert	31
Tabel 3. 3 Nilai atau Predikat Untuk Pernyataan Positif.....	32
Tabel 3. 4 Nilai atau Predikat Untuk Pernyataan Negatif	33
Tabel 3. 5 Instrumen untuk Mengukur Variabel X dan Y	33
Tabel 3. 6 Instrumen penelitian untuk variabel Key Perfomance Indikator.....	34
Tabel 3. 7 Instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3. 8 Kriteria Pengukuran Deskripsi Penelitian	39
Tabel 3. 9 Interval Koefisien Korelasi	40
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 2 Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 4. 3 Umur Responden.....	62
Tabel 4. 4 Lama Bekerja	63
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel (X).....	65
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel (Y).....	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linearitas	69
Tabel 4. 10 Kriteria Pengukuran Deskripsi Penelitian	69
Tabel 4. 11 Variabel Key Perfomance Indicator (KPI)	70
Tabel 4. 12 Variabel Kinerja Karyawan	72
Tabel 4. 13 interval Koefisien Korelasi.....	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji Korelasi X dengan Y.....	74
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	75
Tabel 4. 16 Hasil analisis Determinasi.....	77
Tabel 4. 17 Hasil analisis Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka konsep.....	25
Gambar 4. 1 Logo Swiss-Belhotel Rainforest Kuta.....	43
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	50



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 jawaban karakteristik Responden	29
Lampiran 2 Tabulasi Data	29
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	30
Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas.....	29
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas.....	29
Lampiran 6 Hasil Uji Linieritas	29
Lampiran 7 Deskriptif Variabel.....	29
Lampiran 8 Uji Korelasi.....	31
Lampiran 9 Regresi Sederhana	31
Lampiran 10 Determinasi.....	31
Lampiran 11 Uji Hipotesis	32
Lampiran 12 Perubahan Judul.....	32
Lampiran 13 Formulir Bimbingan Skripsi.....	33
Lampiran 14 Surat Tanda Publikasi Jurnal (LoA)	35
Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup.....	36

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas dari sumber daya yang ada di salah satu perusahaan dapat mempengaruhi kualitas dan kelangsungan dari bisnis perusahaan. Selain kualitas dari sumber daya, kinerja karyawan adalah suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat merampungkan tanggung jawab dan tugasnya secara baik dan efisien. Menurut Mangkunegara dalam Damanik (2021) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang ingin di capai oleh pegawai, baik dari segi mutu dan jumlah pada saat melakukan tugasnya yang sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan kepada pegawai itu. Perhatian dari pimpinan dan manajemen untuk kinerja karyawan sangat penting, di mana untuk mempertahankan produktivitas seluruh karyawan perlu adanya evaluasi secara berkala terhadap performa kinerja karyawan secara keseluruhan. Apabila kinerja karyawan dianggap baik, jadi karyawan tersebut layak untuk mendapatkan penghargaan. sedangkan jika dinilai kurang baik maka perusahaan perlu mengadakan evaluasi terhadap kebijakan manajemen, kualitas sumber daya dan pelatihan *soft skill* untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat dievaluasi dengan mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan perusahaan dengan memperhatikan kontribusi karyawan terhadap perusahaan melalui kualitas kinerjanya, kuantitas pekerjaan, *saving cost* karyawan terhadap biaya-biaya operasional, hubungan antar karyawan dalam menyelesaikan *job desk* nya, kerjasama *team* dengan saling mengawasi satu sama lain dan ketepatan waktu kerja. Salah satu bentuk evaluasi perusahaan terhadap kinerja individu atau departemen yang bekerja dapat menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) dimana KPI dapat menunjukkan seberapa efektif organisasi telah mencapai tujuan bisnis baik dalam strategi bisnis, keuangan dan operasional. Dimana menurut Bernard (2016) *Key performance indicator* merupakan alat penting yang harus dipahami seorang manajer untuk membantu menentukan arah dari perusahaan, serta untuk menyadari apakah perusahaan sedang mengalami profit atau mengalami rugi. KPI dapat diaplikasikan dalam berbagai departemen baik *Finance*, *Marketing* atau *Sales*, *F&B* dan *Human Resource*. Strategi manajemen yang dapat dipakai untuk mendukung organisasi dalam menentukan dan mengukur seberapa efektif organisasi dalam mencapai visinya adalah dengan menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI) atau disebut dengan indikator kinerja utama.

Manajemen dapat menggunakan KPI dalam mengkaji programnya terhadap program kerjanya dalam pengembangan kinerja karyawan. Dalam mengkaji kinerja karyawan manajemen dapat menggunakan beberapa

indikator yakni SMART, *Specific, Measurable, Achievable, Relevant* dan *Timebound*. Dengan SMART ini manajemen dapat menentukan KPI dengan lebih jelas dan terukur, sehingga dapat memberikan gambaran kepada manajemen terhadap pertumbuhan kinerja karyawan dengan lebih fokus dan terarah kepada tujuan perusahaan.

Evaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hersusetiyati, dkk Tahun 2024 dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)” merupakan penelitian yang menggabungkan teknik analisis deskriptif, observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini bersifat kualitatif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan Key Performance Indicator (KPI) oleh PT Jaswita Jabar untuk mengevaluasi kinerja pekerja berjalan dengan baik, sehingga menjadi alat yang berguna untuk mengevaluasi kinerja pekerja dan membantu perusahaan mencapai tujuan serta meningkatkan hasil produksi.

Karyawan yang terlambat mengisi KPI akan mendapatkan nilai kinerja 0 dan tidak berhak mendapatkan hak (reward) lebih lanjut. PT Jaswita Jabar memberikan reward untuk kesejahteraan karyawan dan punishment berupa pengembangan dan pelatihan karyawan untuk memaksimalkan penilaian kinerja karyawan. Aspek Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan (K3L) masih memerlukan perhatian PT Jaswita Jabar karena berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan karyawan

yang dievaluasi melalui penilaian kinerja karyawan yang menggunakan lima indikator Key Performance Indicator (KPI). Selain topik penelitian yang berbeda, metodologi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian Hersusetiyati menggunakan metode kualitatif.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Dian Candra Fatihah, dkk Tahun 2023 dengan judul "Pengaruh Key Performance Indicator Terhadap Kinerja Karyawan PT Medion Farma Jaya Cimareme" menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan metodologi kuantitatif. Sebanyak 36 pekerja PT Medion Farma Jaya menjadi sampel penelitian. Temuan menunjukkan bahwa kategori sedang, yang berada di antara 0,40 hingga 0,599, sesuai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,486, yang menunjukkan bahwa Indikator Kinerja Utama memiliki dampak pada kinerja karyawan di PT Medion Farma Jaya.

Berdasarkan uji hipotesis t, jumlah t hitung senilai 3,239 dimana jumlah itu lebih tinggi dari t tabel yaitu 0,329, selain itu juga menunjukkan adanya pengaruh antara Key Performance Indicator terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R square) memperoleh nilai sejumlah 23,6%, yang berarti Key Performance Indicator mempengaruhi kinerja karyawan PT Medion Farma Jaya sebesar 23,6%. Pada penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak pada subjek penelitian dimana penelitian ini menggunakan usaha di bidang jasa sedangkan penelitian dari Dian Candra bergerak dibidang perdagangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rutinaias Haholongan, dkk Tahun 2022 dengan judul “Pengaruh *Key Performance Indicators* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga” dimana analisis uji pengaruh KPI ini berisi uji *normalitas* dan uji *linearitas*, dimana metode analisis data yang digunakan yakni analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan *key performance indicators* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil nilai $t_{0,000} < 0,05$ dari tingkat signifikan.

Pada penelitian ini dapat mengkaji subjek penelitian pada Swiss-Belhotel *Rainforest* Kuta salah satu hotel bintang 4 yang terletak di Sunset Road, Kuta, Badung, Bali. Di mana hasil observasi awal didapatkan hasil bahwa masih ada karyawan yang tidak dapat menilai apakah penerapan KPI yang mereka jalankan sudah berjalan dengan sangat baik atau tidak. Dan juga tidak terlihat adanya persaingan antar karyawan dalam performa kerjanya, hal ini di dukung oleh masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan absensi serta kurangnya komunikasi yang terbentuk dalam menyelesaikan masalah sehingga hal ini bisa menjadi akibat dari pencapaian KPI yang tidak optimal.

Berdasarkan observasi dan literasi penelitian sebelumnya, bisa disadari bahwa pentingnya peran kinerja karyawan sebagai salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan target kerja. Peranan KPI dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada setiap divisi dengan memberikan gambaran kepada manajemen mengenai sejauh mana

keberhasilan kinerja karyawan dalam mewujudkan target dari kerja yang telah di tetapkan, serta mengidentifikasi dan memonitor ukuran keberhasilan. Oleh karena peneliti ingin mengkaji kinerja karyawan sebagai objek penelitian pada Swiss-Bel hotel *Rainforest* dengan judul "Analisis *Key Performance Indicator (KPI)* terhadap Kinerja Karyawan di Swiss-belhotel *Rainforest* Kuta".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang maka di dapatkan rumusan masalah yang dapat diformulasikan adalah “Apakah *Key Performance Indicator (KPI)* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Swiss-Bel hotel *Rainforest* Kuta?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan rumusan masalah sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui apakah *key performance indicator (KPI)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bell Hotel *Rainforest* Kuta”.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

1.4.1 Kontribusi Hasil Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas keahlian dan pengalaman penulis, serta memenuhi prasyarat untuk menyelesaikan tugas akhir. Selain itu, mahasiswa jurusan administrasi

bisnis dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai referensi dan sumber informasi.

b. Swiss-Belhotel *Rainforest* Kuta

Sebagai bahan dan pertimbangan evaluasi bagi Swiss-Bell Hotel *Rainforest* Kuta atas hasil perhitungan *Key Performance Indicators* (KPI) terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kontribusi Hasil Teoritis

Penelitian ini sangat diharapkan bisa memberikan sarana dan evaluasi bagi manajemen pada Swiss-Bell Hotel *Rainforest* Kuta atas hasil perhitungan *Key Performance Indicators* (KPI) terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam pembuatan skripsi ini, adapun sistematika penyusunan skripsi secara umum sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian BAB I ini menguraikan bagian dari pendahuluan yang membahas mulai dari latar belakang, rumusan masalah dari skripsi, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan yang terakhir yaitu sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bagian BAB II ini di uraikan tentang bagian dari tinjauan pustaka yang mana di dalamnya berisi teori-teori yang nantinya digunakan sebagai

dasar dari penelitian ini, selain itu pada bab ini juga di bahas tentang penelitian terdahulu, dan kerangka konsep.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada BAB III ini di bahas tentang tempat dilakukannya penelitian, objek dari penelitian, sumber data penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data yang digunakan, teknik analisis data, jadwal penelitian dan sistematika penulisan dari penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini diuraikan gambaran umum perusahaan, penjelasan hasil analisis dan *interpretasi* hasil terhadap hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir penulisan skripsi. Bab ini memuat simpulan dan saran kepada perusahaan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. *Key performance indicator* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss-Belhotel *Rainforest* Kuta. Hal ini bisa diketahui berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dengan koefisien regresi 1,104 dan signifikansinya 0,000.
- b. Pengaruh *key performance indikator (KPI)* terhadap kinerja karyawan pada Swiss-belhotel *Rainforest* Kuta adalah sebesar 80,1%. Sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang nantinya dapat berguna untuk membantu Hotel Swiss-Belhotel *Rainforest* Kuta dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun saran-saran yang diberikan yaitu:

- a. Dalam melakukan penilaian kinerja, sebaiknya perusahaan memberikan pembekalan kepada karyawan mengenai cara

penilaian pencapaian target secara personal yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabulasi hasil responden *Key Performance Indikator* (KPI) pertanyaan *point* 5, dimana skala yang di dapatkan 3,25 dengan kategori cukup baik. Perusahaan sebaiknya mereview secara berkala penilaian kinerja yang dilakukan secara mandiri oleh karyawan, memberikan masukan serta terbuka atas hasil KPI yang dilakukan manajemen, sehingga karyawan memiliki gambaran dalam menilai seberapa jauh target yang sudah mereka capai selama bekerja.

- b. Dalam kinerja karyawan khususnya hubungan antar karyawan, perusahaan sebaiknya memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk menciptakan daya saing yang sehat antar karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabulasi hasil responden Kinerja Karyawan pertanyaan *point* 14, dimana skala yang di dapatkan 3,47 dengan kategori cukup baik. Perusahaan dapat memberikan pembekalan dan pelatihan kepada karyawan terhadap motivasi kinerja, menjabarkan benefit yang akan didapatkan jika mendapatkan promosi jabatan untuk memotivasi karyawan dalam menunjang performa kerjanya. Pihak manajemen juga sebaiknya memberikan kepercayaan dan penilaian terhadap performa karyawan untuk menciptakan tingkat kepercayaan diri karyawan dalam memangku jabatan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarto, A. S. (2017). KPI : Key Performance Indicator . Huta Publisher.
- Chalisa, R. N., & Prawitasari, D. (2024). Analysis of Employee Performance Indicators Using the Human Resource Scorecard Approach and Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1), 75–84. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2391>
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jendral Pajak KPP Pratama. *Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194–195.
- Dipura, S., Soediantono, D., Staf, S., Tni, K., & Laut, A. (2022). Benefits of Key Performance Indicators (KPI) and Proposed Applications in the Defense Industry: A Literature Review. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 3(4).
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Babershop PT Bersama Lima Putera. 5.
- Halolongan, R., Sakti, H. S., Diana, L. A., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Key Performance Indicator Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Jopanda, H., & MSi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia* (Vol. 6).
- Nurwahidah, A., Sawal, A., Afifudin, M. T., & Sari, H. (2021). Perancangan Key Performance Indicator (Kpi) Sebagai Dasar Pengukuran Kinerja Karyawan Di Gudang Sparepart Pada Pt Xyz. *Arika*, 15(2).
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sanosra, A., Maimun, A., Satoto, E. B., & Qomariah, N. (2022). Role of Key Performance Indicators and Compensation in Improving Employee Integrity

and Performance. *International Journal of Economics and Management Studies*, 9(2), 35–43. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v9i2p105>

Sholikha Fakultas Ekonomi, R., & Eko Pujianto Fakultas Ekonomi, W. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (KPI). *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12–21. <http://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/JIMEB>

Sinambela, Prof. Dr. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* by Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (z-lib.org).

Soemohadiwidjojo, A. T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI* (Andriansyah, Ed.). Raih Swadaya Grup.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sugiyono, Ed.; kedua). Alfabeta.

Wiarnadi, N. P., Agus, G. P., Susila, J., Bagia, I., & Manajemen, J. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bali Taman Lovina Resort & Spa. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 7).

Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(1). <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI