

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA THE 101 BALI OASIS SANUR**



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 WAYAN YULIA AYU ANDREANI
NIM. 2015744163**

PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA THE 101 BALI OASIS SANUR**



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 WAYAN YULIA AYU ANDREANI

NIM. 2015744163

PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

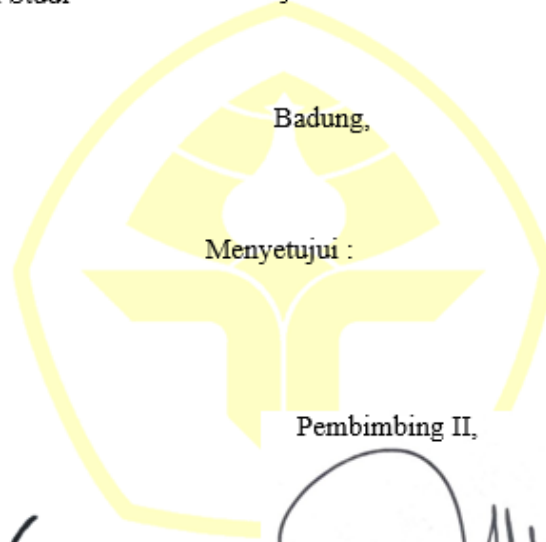
POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

- Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap
1. Judul : Kinerja Karyawan pada THE 101 Bali Oasis Sanur
 2. Penulis
 - a. Nama : Ni Wayan Yulia Ayu Andreani
 - b. NIM : 2015744163
 3. Jurusan : Administrasi Bisnis
 4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional



Pembimbing I,

I Gusti Ketut Gede, SE., MM.
NIP. 196112081988111001

Pembimbing II,

Gede Sedana Wibawa Yasa, S. Tr., Akt., [M.Si](#)
NIP. 0001039502

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE 101 BALI OASIS SANUR

Oleh :

NI WAYAN YULIA AYU ANDREANI

NIM. 2015744163

Disahkan :

Penguji I,



Ni Luh Made Wijayati SE., M.Si
NIP. 196401141988112001

Ketua Penguji,



I Gusti Ketut Gede, SE., MM.
NIP. 196112081988111001

Penguji II,



Laily Fauziah, S.Si., M.A.B
NIP. -

Mengetahui,

Jurusan Administrasi Bisnis



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

Badung, 28 Agustus 2024

Prodi. D4 Manajemen Bisnis Internasional

Ketua



Ketut Vini Elfarsa, SE., MM
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Stand With The Strength To Achive Success”

Persembahan:

Dengan penuh rasa syukur pada Tuhan Yang Maha Esa, Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Orang Tua dan Keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi
2. Bayu, Melinda, Purnama, Siska, yang telah menemani saya saat pengerjaan skripsi
3. Teman – teman VIII C Prodi Manajemen Bisnis Internasional
4. Semua pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ni Wayan Yulia Ayu Andreani
Nim : 2015744163
Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul :
**“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
THE 101 Bali Oasis Sanur”**

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga 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 di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
Badung,
POLITEKNIK NEGERI BALI
Yang menyatakan

Ni Wayan Yulia Ayu Andreani

NIM, 2015744163

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan masalah absensi, keterlambatan dan pelayanan yang buruk di THE 101 Bali Oasis Sanur menunjukkan adanya kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di THE 101 Bali Oasis Sanur. Penelitian ini dilakukan menggunakan pengukuran skala likert. Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuisisioner layak digunakan dengan hasil yang didapatkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada THE 101 Bali Oasis Sanur, yang berarti jika semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This research was conducted based on the problems of absenteeism, tardiness and poor service at THE 101 Bali Oasis Sanur showing that there were obstacles that affected employee performance. Therefore, this research aims to examine the influence of competency and compensation on employee performance at THE 101 Bali Oasis Sanur. This research was conducted using Likert scale measurements. All data obtained from the questionnaire distribution is suitable for use with the results obtained that the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance at THE 101 Bali Oasis Sanur, which means that the higher the compensation, the employee performance will increase.

Keywords: Competency, Compensation and Employee Performance



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

KATA PENGANTAR

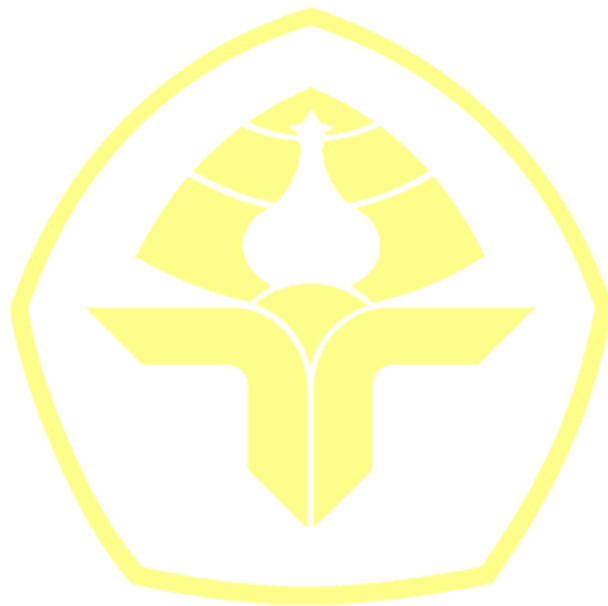
Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada THE 101 Bali Oasis Sanur” tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Diploma IV Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, membimbing, mengarahkan, dan memberikan dukungan dalam penyelesaian laporan ini, antara lain kepada :

1. Bapak I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan dan izin terhadap penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., MM., selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, serta dukungan.

4. Bapak I Gusti Ketut Gede, SE., MM. selaku Pembimbing I Skripsi yang selama ini telah membimbing serta memberikan arahan, saran, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini dengan baik.
5. Bapak Gede Sedana Wibawa Yasa, S. Tr., Akt., M.Si selaku Pembimbing II Skripsi yang selama ini telah membimbing serta memberikan arahan, saran, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan inidengan baik.
6. Para Dosen Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuanyang luas kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Administrasi Bisnis.
7. Ibu Sayu Ketut Suka Wirati, selaku Human Capital Manager yang telah memberikan kesempatan untuk mengajarkan dan memberikan pengalaman di bagian Human Capital
8. Seluruh keluarga THE 101 Bali Oasis Sanur yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu untuk membantu dalam pemberian informasi berupa kuisioner untuk keperluan Skripsi ini.
9. Orang tua, keluarga, dan teman-teman yang banyak memberikan dukungan serta membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.
10. Bayu, Melinda, Purnama, Siska, Linda selaku pacar dan sahabat saya yang selalu menemani dan memberikan dukungan dan semangat selama perkuliahan hingga penyusunan Skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat kekurangan dari materi ataupun cara penyajiannya, sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Telaah Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Kompetensi.....	35
2.1.3 Kompensasi.....	39
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	43
2.2 Penelitian Terdahulu.....	46
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis.....	55
2.3.1 Kerangka Konsep.....	55
2.3.2 Hipotesis Penelitian.....	56
BAB III METODE PENELITIAN.....	60

3.1 Lokasi Penelitian	60
3.2 Obyek Penelitian	60
3.2.1 Populasi	60
3.2.2 Sampel	49
3.3 Variabel Penelitian.....	49
3.4 Sumber Data	49
3.5 Jenis Data	50
3.6 Metode Pengumpulan Data	50
3.6.1 Observasi.....	50
3.6.2 Kuesioner	50
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	51
3.7.1 Uji Validitas	51
3.7.2 Uji Reabilitas.....	52
3.8 Teknik Analisis Data	53
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	53
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	53
3.8.3 Analisis Korelasi	54
3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda	57
3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi (R Square)	57
3.8.6 Uji Hipotesis.....	58
3.9 Sitematika Penulisan	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	62
4.1.2 Struktur Organisasi.....	63
4.2 Hasil dan Pembahasan.....	64
4.2.1 Karakteristik Responden	64
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	66
4.2.3 Hasil Pengujian Instrumen	70
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	71
4.2.5 Analisis Korelasi	75

4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
4.2.7 Koefisien Determinasi (R Square)	78
4.2.8 Uji Hipotesis.....	79
4.3 Pembahasan	85
4.3.1 Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada THE 1O1 Bali Oasis Sanur	85
4.3.2 Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada THE 1O1 Bali Oasis Sanur	86
4.3.3 Kompetensi dan Kompensasi Memiliki Pengaruh Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Karyawan THE 1O1 Bali Oasis Sanur	87
4.4 Pengaruh Hasil Penelitian	87
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Simpulan.....	90
5.2 Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	94



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Persentase Absensi Karyawan THE 101 Bali Oasis Sanur Januari 2023 – Mei 2024	4
Tabel 1.2 Data Persentase Keterlambatan Karyawan THE 101 Bali Oasis Sanur Januari 2023 – Mei 2024	5
Tabel 2.1 Publikasi Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1 Skala Likert	51
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	64
Tabel 4.2 Deskripsi Jawaban Responden, Jumlah Skor, Rata-Rata Skor Dan Kategori Penilaian Terhadap Variabel Kompetensi.....	67
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden, Jumlah Skor, Rata-Rata Skor Dan Kategor Penilaian Terhadap Variabel Kompensasi	68
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden, Jumlah Skor, Rata-Rata Skor Dan Kategori Penilaian Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi X1 dengan Y.....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi X2 dengan Y.....	76
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikansi (Uji F)	82

DAFTAR GAMBAR

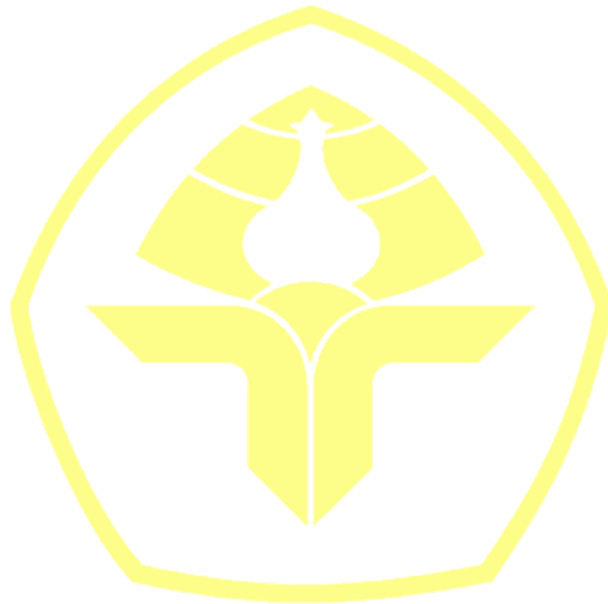
Gambar 1.1 Ulasan <i>customers</i> terhadap pelayanan THE 101 Bali Oasis Sanur Juni 2024	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	55
Gambar 3.1 THE 101 Bali Oasis Sanur.....	60
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot).....	74
Gambar 4.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (t_1 – Hitung Uji b_1).....	80
Gambar 4.4 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (t_2 – Hitung Uji b_2).....	82
Gambar 4.5 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (F-test)	84



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penyelesaian Skripsi	94
Lampiran 2. Surat Proses Bimbingan Skripsi Pembimbing I.....	95
Lampiran 3. Surat Proses Bimbingan Skripsi Pembimbing II	96
Lampiran 4. Surat Keterangan Perubahan Judul Skripsi.....	97
Lampiran 5. Luaran Hasil Penelitian.....	98
Lampiran 6. Riwayat Hidup Peneliti.....	100



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini perkembangan dunia yang semakin hari semakin berkembang menuntut manusia untuk maju dan beradaptasi terhadap teknologi, keberhasilan Perusahaan bergantung pada produktivitas kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Sangat pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan dikarenakan kinerja karyawan dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Ini di dukung oleh pernyataan dari penelitian (Setyo Widodo & Yandi, 2022) yang menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan harus dianalisa oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi dapat diartikan dalam bentuk peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu

perusahaan. Kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu perusahaan. Meningkatnya dan rendahnya suatu perusahaan dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik pengembangan karyawan disuatu perusahaan.

Dalam perusahaan perlu adanya *feedback* kepada sumber daya manusia karena sumber daya manusia pada perusahaan sangat penting untuk membantu kemajuan perusahaan. Selain itu memperhatikan beberapa hal ini justru dapat membangun lingkungan yang positif di perusahaan. Laporan proposal ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada THE 101 Bali Oasis Sanur. Dalam tujuan tersebut, penelitian dilakukan dengan melakukan survey kuisioner kepada karyawan yang ada di THE 101 Bali Oasis Sanur.

Menurut Amstrong dalam Priansa (2020:253), kompetensi adalah “kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan”. Maka kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga karyawan dengan kompetensi yang baik dapat membuat perusahaan menjadi lebih sehat serta produktif.

Variabel selanjutnya yaitu kompensasi dapat memberikan dampak yang signifikan karena kesejahteraan karyawan adalah hal utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi termasuk gaji, fasilitas jaminan sosial, uang tunjangan dan juga intensif berkorelasi positif dengan motivasi dan

dedikasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Nugraha & Tjahjawati, 2018) reward dan gaji suatu karyawan yang terpenuhi dengan baik justru dapat meningkatkan semangat serta memotivasi untuk memberikan yang terbaik. kompensasi tersebut dapat berupa gaji, upah, fasilitas jaminan sosial, uang tunjangan dan lainnya. Maka akan terjadi kesinambungan antara karyawan dan perusahaan yang saling menguntungkan satu sama lainnya. Memberikan upah yang adil dengan kontribusi kinerja karyawan terhadap THE 101 Bali Oasis Sanur dapat meningkatkan semangat kerja untuk memberikan kinerja yang lebih baik pada perusahaan. Temuan ini membuktikan bahwa pentingnya mengelola sumber daya manusia dengan holistik, dimana aspek kompetensi dan kompensasi harus diintegrasikan dengan baik untuk membuat kinerja karyawan lebih optimal. Kompensasi dalam kerja tidak terlepas dari peran atau hasil pekerjaan (kinerja) karyawan itu sendiri, Sehingga kompensasi juga memiliki peran penting dalam kinerja karyawan pada THE 101 Bali Oasis Sanur. Menurut (Lestari, 2022) kinerja juga merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

Dalam penelitian (Purwanto, 2021) dan (Marsinah & Hatidah, 2022) menjelaskan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut serta tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Tabel 1.1

Data Persentase Absensi Karyawan THE 101 Bali Oasis Sanur Januari

Jumlah Karyawan THE 101 Bali Oasis Sanur		JHK Periode (Januari 2023 - Mei 2024)	Jumlah Absensi Periode (Januari 2023 - Mei 2024)	Persentase Absensi Periode (Januari 2023 - Mei 2024)
Departemen	Jumlah			
Sales & Marketing	6	2,220	77	3%
Accounting	8	2,960	50	2%
Human Capital - HRD	1	370	10	3%
Human Capital - Security	8	2,960	54	2%
F&B Product	10	3,700	103	3%
F&B Service	9	3,330	99	3%
Front Office	7	3,115	75	2%
Housekeeping	16	5,920	149	3%
Engineering	5	1,850	60	3%
Jumlah	70			3%

2023 – Mei 2024

Sumber : THE 101 Bali Oasis Sanur

Menurut Hasibuan (2017) menyampaikan bahwa absen adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja, karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Tingkat absensi karyawan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\sum \text{Absensi}}{\sum \text{Hari Kerja} \times \sum \text{Karyawan}} \times 100\%$$

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas tingkat persentase absensi karyawan dari berbagai departemen di THE 101 Bali Oasis Sanur, dapat dilihat bahwa departemen dengan absensi tertinggi diantaranya adalah *Sales & Marketing*, HRD, *F&B Service*, *F&B Product*, *Housekeeping* dan *Engineering* dengan persentase yang sama sebesar 3%. Menurut (Mahrizal, 2019) apabila presentase tingkat absensi berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen

dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Terhitung sejak Januari 2023 hingga Mei 2024 absensi karyawan THE 101 Bali Oasis Sanur mengalami fluktuasi dengan presentase rata-rata di angka 3%. Dengan angka tersebut dapat dikatakan tingkat absensi karyawan THE 101 Bali Oasis Sanur tinggi sehingga hal ini menunjukkan adanya masalah.

Tabel 1.2
Data Persentase Keterlambatan Karyawan THE 101 Bali Oasis Sanur
Januari 2023 – Mei 2024

Jumlah Karyawan THE 101 Bali Oasis Sanur		Jumlah Keterlambatan Karyawan																Jumlah Keterlambatan Periode (Januari 2023 - Mei 2024)	Persentase Keterlambatan Periode (Januari 2023 - Mei 2024)		
		2023												2024							
Departemen	Jumlah	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei			
Sales & Marketing	6	9	12	8	10	8	9	9	8	8	11	9	8	4	1	1	2			117	5%
Accounting	8	4	3	6	8	7	6	7	9	10	8	9	8	2	2		2			91	3%
Human Capital - HRD	1	1		1	3	1	1		1	2		3	5	2	1	1				22	6%
Human Capital - Security	8	6	5	3	9	6	7	8	4	9	6	4	5	3	2		1	1		79	3%
F&B Product	10	8	9	6	9	7	10	9	8	7	7	12	10	3	4	2	1	1		113	3%
F&B Service	9	9	6	6	8	6	9	6	8	9	10	10	11	6	5	3	1	2		115	3%
Front Office	7	5	7	3	3	3	8	5	5	4	7	9	6	4	2	1	1			73	2%
Housekeeping	16	4	1	1	3	1	1	1	3	2	3	2	4	2		1	1			30	1%
Engineering	5	2	2	1	1	2	3	1	4	1	4	2	3	2	1	3	1			33	2%
Jumlah	70																			673	3%

Sumber : THE 101 Bali Oasis Sanur

Dalam (Nabihati, 2019) presentase rata-rata keterlambatan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rata-rata} = \frac{\sum \text{Keterlambatan}}{\sum \text{Hari kerja per tahun} \times \sum \text{Karyawan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan jumlah keterlambatan karyawan dari berbagai departemen di THE 101 Bali Oasis Sanur, dapat dilihat bahwa departemen dengan keterlambatan paling tinggi adalah HRD dengan persentase 6% kemudian diikuti oleh departemen *Sales & Marketing* dengan persentase

keterlambatan sebesar 5%. Namun, terdapat beberapa departemen dengan persentase dibawah 3% diantaranya adalah *Housekeeping*.

Berdasarkan hasil persentase Tabel 1.1 diatas, dapat disimpulkan masih seringnya terjadi keterlambatan bahkan jumlah persentase keterlambatan meningkat setiap bulannya. Dengan ini dapat menjadi salah satu penyebab tidak optimalnya prestasi kerja pegawai.

Gambar 1.1
Ulasan *customers* terhadap pelayanan THE 101 Bali Oasis Sanur
Juni 2024

No	Date	Score	ID Booking	Check In	Check Out	Name	Room Number	Point	Comment
Booking.com									
1	10-Jun	9	4851010282	03-Jun-24	06-Jun-24	Carol Mickan	3208	Product	Good food, staff friendly, overall will definitely stay hear again (+) Close to everything (-) No chairs or cushion to sit on outside balcony
2	10-Jun	7	4643417684	04-Jun-24	07-Jun-24	Edward Pressick	1102	Service	We have stayed in this hotel a couple of times and unfortunately it is in need of a facelift and some staff didn't seem (+) Nice hotel and close to facilities. (-) The choices for breakfast were limited compared to other hotels and some of the staff could have been better.
3	12-Jun	6	4596619677	24-May-24	25-May-24	Vanessa Mercer	2114	Room	Bit hard to review as we were here only for one night before leaving for the airport early the next day. It did the job. (+) Good location, nice staff. We were upgraded to a room with a private plunge pool but didn't get to use it. (-) Room and facilities are getting old. Bathroom was mouldy and bed sheets were stained
4	13-Jun	9	4444262618	30-May-24	01-Jun-24	Kuntal PARIKH	3402	Product	Great hotel - value for money - fantastic location (+) Location is fantastic ... the street is very lively with restaurants cafés and shops ... the room was quite nice as well for family (-) The lighting in the room was very dim ... made it very dull and dark at night
Agoda									
1	7-Jun	4	1282936961	06-Jun-24	08-Jun-24	JianZhong Lai	2307, 2308, 2309	Service	Very bad service experience When we booked the hotel, we chose to include breakfast, but the hotel told us that it was not included. After arranging to check in, we found that the room type we booked was not consistent. We tried to communicate, but they said that the price of the superior room and the deluxe room was the same, so no compensation was given. In short, it was a very bad stay experience
2	6-Jun	7,6	1105500700	16-May-24	19-May-24	Seoungyun Lee	3101	Product	It's very, very dark. The water pressure is weak, water doesn't flow well in the shower, the refrigerator doesn't work, so the mangoes I bought at the supermarket got damaged the next day (I replaced the refrigerator, but it didn't help), and I didn't notice any soundproofing issues that I was worried about after reading the reviews.
3	1-Jun	4,8	1229293321	31-May-24	01-Jun-24	Andrew McCabe	3202	Service	Lost the plot a k" We're regular guests but no reconisom came in alter long flight couldn't get into our room till after 3pm.Because new policy buses with lots of people take priority over tourists i wont be going to the 101 again Andrew

Sumber : THE 101 Bali Oasis Sanur

Berdasarkan pada Gambar 1.1 diatas fenomena yang terjadi banyaknya *customer complain* terhadap pelayanan THE 101 Bali Oasis Sanur. Fenomena pelayanan yang buruk dan kurangnya pemanfaatan *timemanagement* yang menyebabkan karyawan kurang kompeten, serta pemberian kompensasi yang kurang adil sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan yang menjadi kurang

kompeten dalam operasional pada perusahaan, dan kurangnya sumber daya manusia yang berpengalaman sehingga sering terjadi kendala dalam hal operasional perusahaan. Banyak karyawan dari THE 101 Bali Oasis Sanur mengaku bahwa belum puas terhadap pekerjaan mereka.

Fenomena banyaknya absensi dan keterlambatan atau kurangnya pemanfaatan *time management* yang menyebabkan karyawan kurang kompeten dalam mengambil pekerjaan, yang menimbulkan *complain* dari *customer*, hal ini tentu saja berdampak buruk bagi Perusahaan. Serta pemberian kompensasi yang mengikuti kemampuan bekerja karyawan. Sehingga berpengaruh pada karyawan yang menjadi kurang kompeten dalam operasional pada perusahaan, dan kurangnya sumber daya manusia yang berpengalaman sehingga sering terjadi kendala dalam hal operasional perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada THE 101 Bali Oasis Sanur yang telah dikemukakan di atas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk membuat perusahaan lebih baik lagi dalam mengambil keputusan selanjutnya. Maka dari itu peneliti mengangkat judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada THE 101 Bali Oasis Sanur?

2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada THE 101 Bali Oasis Sanur?
3. Apakah kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan THE 101 Bali Oasis Sanur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada THE 101 Bali Oasis Sanur.
2. Untuk mengetahui kompensasi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada THE 101 Bali Oasis Sanur.
3. Untuk mengetahui kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan THE 101 Bali Oasis Sanur.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

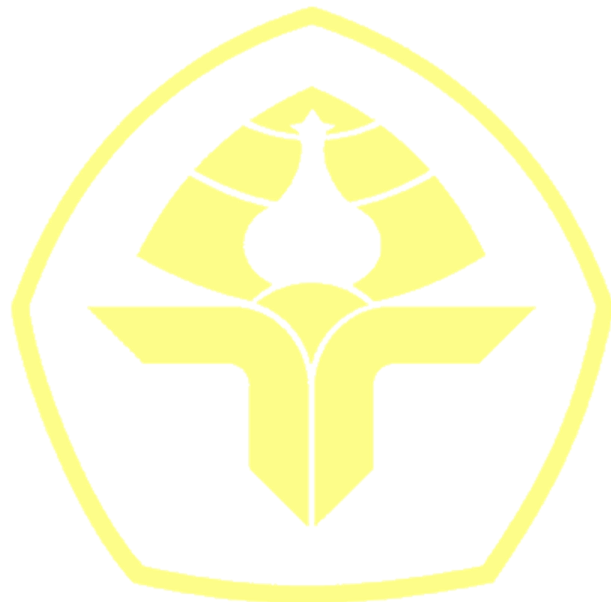
1. Manfaat Teoritis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi dalam membuktikan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai informasi dan bisa memberikan sumbangan pemikiran bagi THE 101 Bali Oasis Sanur untuk bisa meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut :

- a) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada THE 101 Bali Oasis Sanur, yang berarti jika semakin meningkat kompetensi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- b) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada THE 101 Bali Oasis Sanur, yang berarti jika semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c) Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada THE 101 Bali Oasis Sanur, ini berarti jika kompetensi dan kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Pada variabel kompetensi, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, Manajemen THE 101 Bali Oasis Sanur diharapkan

- b) memperhatikan peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan kompetensi yang lebih baik, kinerja karyawan juga akan meningkat.
- c) Pada variabel kompensasi, dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, Manajemen THE 101 Bali Oasis Sanur diharapkan memperhatikan pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif. Dengan kompensasi yang lebih tinggi, kinerja karyawan akan meningkat.
- d) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan manajemen kepemimpinan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas ruang lingkup penelitian ke berbagai industri dan wilayah lain untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutabarat, L., Sihombing, N. S., & Herlambang, S. P. (2023). *The Effect of Competence , Compensation , Workload , and Work Motivation toward Employee Performance*. 2(1), 84–92.
- Kartika, P., & Khaerana, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 38. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.246>
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 15–20. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/judika/index>
- Misrania, M. &. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 58–67.
- Nabihati, D. P. L. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Status Karyawan. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 7(1), 32–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.52447/mmj.v7i1.2448>
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Srutiningsih, N. N., Telagawathi, N. L. W. S., & Trianasari, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 382–400. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.634>
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 7, Issue 2, pp. 132–149). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>

- Suhardi, S., Mas'ud, M., & Nurpadila, N. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyaputra Suryagemilang Makassar. In *Innovative: Journal Of Social Science Research* (Vol. 3, Issue 4, pp. 5972–5986). <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3572>
- Surya, I., Kusnady, D., & Naipospos, N. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 1095–1105. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.700>
- Sutrisno. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar. In *Jurnal Riset Manajemen Indonesia* (Vol. 2, Issue 1, pp. 50–59).
- Wijaya, H., Hendry, Halim, H., Alvian, & Richard. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centradist Partsindo Utama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 813–818. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wondal, R. R., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5157–5166.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI