

# Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Impi Hotels

Ni Luh Putu Damayanti<sup>1</sup>, I Ketut Pasek<sup>2</sup>, Ni Wayan Sumetri<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

<sup>2</sup> Prodi Bisnis Digital, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

<sup>3</sup> Prodi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

\*Corresponding Author: [damayantiniluhputu@gmail.com](mailto:damayantiniluhputu@gmail.com)

**Abstract.** The research was conducted at the Impi Hotel. The purpose of this study was to determine the effect of employee competence and workload simultaneously and partially on employee performance. The population in this study were 42 employees. The research variables used were the competence and workload of employees as independent variables and employee performance as the dependent variable. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Partial calculations, the effect of employee competence on employee performance and the effect of workload on employee performance. Data collection techniques through observation, documentation, questionnaires and literature study. The results of this study indicate that competence and workload do not have a simultaneous effect on performance.  $F_{count} 2.524 > F_{table} 1.68288$  then  $H_0$  is rejected. This means that Work Competence ( $X_1$ ) and Workload ( $X_2$ ) simultaneously affect the dependent variable, namely Performance ( $Y$ ).

Keywords: Competence of Employees, Workload and Employee Performance

**Informasi Artikel:** Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022

## PENDAHULUAN

Kemajuan perekonomian dan teknologi dalam era globalisasi semakin menuntut tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten disegala sektor usaha. Penyediaan SDM berkualitas tersebut terkait dengan upaya agar sebuah institusi mampu menghadapi persaingan yang semakin tajam. Dengan demikian setiap institusi perlu menempuh upaya nyata dalam rangka peningkatan kemampuan SDM sehingga memiliki kompetensi pada bidangnya masing-masing. Apabila sebuah institusi gagal dalam membekali kemampuan tenaga kerjanya, maka diduga akan mengalami penurunan kinerja, kalah dalam kompetisi, dan mengalami marginalisasi tenaga kerja lokal oleh tenaga kerja eksternal. Kompetisi global telah banyak menuntut tersedianya tenaga yang memiliki kecakapan dan keterampilan melaksanakan tugas dan pekerjaan di dunia kerja. Beban kerja yang harus ditanggung dalam suatu unit organisasi erat kaitannya dengan efisiensi dan efektifitas suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan *overstress*. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau *understress*. Beban kerja yang berlebihan juga dapat berakibat buruk pada kualitas dan performansi, contoh seperti penurunan waktu reaksi, peningkatan kesalahan dalam mengambil keputusan, penurunan kemampuan untuk berkonsentrasi serta peningkatan potensi kecelakaan kerja Berdasarkan hal tersebut perlunya melakukan pemerataan beban kerja pada setiap proses produksi untuk meminimalisir terjadinya insiden kerja yang tidak diinginkan. Keterampilan, pengetahuan, sikap motivasi serta kemampuan berhubungan dengan

kompetensi. Agar bisa memperbaiki kompetensi sumber daya manusia, tentunya perusahaan atau organisasi harus mengetahui terlebih dahulu bagaimana kondisi sumber daya manusianya pada saat ini, agar kebijakan ataupun kegiatan yang dilakukan bisa memperbaiki sumber daya manusia dengan tepat. Organisasi atau perusahaan perlu melihat kompetensi karyawan pada saat ini apakah telah sesuai dengan yang diharapkan. Impi hotels merupakan perusahaan manajemen perhotelan yang berada di Bali.

Impi hotels menawarkan hotel manajemen, optimalisasi aset, dan layanan manajemen pendapatan untuk Hotel, Hotel Boutique, Villa, Spa, dan Restoran dengan konsep inovatif untuk mengelola setiap property. Peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak bisa diabaikan. Berdasarkan pengamatan secara umum, ada beberapa hal yang menunjukkan kinerja karyawan di Impi hotels belum optimal. Salah satunya dapat terlihat dari sering kali terjadi keterlambatan pengumpulan laporan harian, mingguan maupun bulanan yang tidak sesuai dengan rancangan /prosedure yang telah ditentukan dan adanya task list yang menumpuk terlihat dari board trello sistem yang digunakan di perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil judul Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Impi hotels. Adapun fenomena yang ditemui adalah. Permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pada impi hotels yaitu adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi yang ditugaskan, seperti pada bagian Digital Marketing Eksekutif ditempati oleh lulusan sarjana pendidikan dan pada posisi Marketing dan Communication Supervisor ditempati oleh seorang dengan latar belakang pendidikan akuntansi. Terlebih lagi masa kerja staff corporate manajemen impi hotels hampir 50% kurang dari 5 tahun dimana banyak para karyawan yang merupakan fresh graduate dengan pengalaman kerja yang kurang. sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena adanya ketidaksesuaian tingkat pendidikan serta kurangnya pengalaman dan kompetensi yang dimiliki untuk mengemban tugas yang diberikan. Permasalahan berkaitan dengan beban kerja dari pengamatan sekilas menunjukkan bahwa beban kerja setiap stasiun kerja belum merata, hal ini ditandai dengan adanya departemen yang lembur diakhir bulan /akhir tahun yaitu departemen accounting. Selain itu adanya pembebanan tugas design kepada staff posisi IT yang mana tidak masuk pada jobdesk dengan posisi IT Support tersebut. Karyawan dengan beban kerja yang berlebihan akan cenderung lebih cepat lelah dalam menjalankan tugasnya, sehingga cenderung tidak produktif.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi Penelitian guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yaitu pada Impi Hotels. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Impi Hotels yang berjumlah 42 orang. Dari jumlah tersebut maka penulis mengambil seluruh populasi menjadi sampel, sehingga jumlah sampel sebanyak 42 orang. Jenis dan sumber data dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian seperti hasil kuisisioner atas tanggapan responden mengenai kompetensi dan beban kerja serta kinerja karyawan. Kuisisioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian. Instrument kuisisioner harus diukur validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliable. Pengisian kuisisioner yang secara langsung dari responden yaitu karyawan corporate impi hotels.

### **2. Data skunder**

Menurut Sugiyono (2015:137) data sekunder merupakan data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen yang sudah ada seperti melalui jurnal, artikel, buku-buku mengenai kinerja dan beban kerja. Contoh data sekunder yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah struktur organisasi dan tugas pokok karyawan impi hotels tahun 2022.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung objek yang diteliti. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung di corporate office impi hotel untuk mengamati kegiatan dan kondisi yang ada. Menurut Sugiyono (2013) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi merupakan suatu langkah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diuraikan dalam penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi yang dimaksud adalah data berupa struktur organisasi perusahaan, bidang usaha, data turn over karyawan serta data absensi karyawan.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini dilakukan dengan cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang disebarikan kepada responden (karyawan) pada impi hotels yang diukur menggunakan skala likert.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal, dan juga informasi yang ada di internet mengenai data-data yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian ini.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas.

### **Teknik Pengukuran Penelitian**

Untuk pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan maka dilakukan tehnik pengukuran data dengan jawaban dengan bilangan dan memberi nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuisisioner, jumlah skor kemudian disusun dalam bentuk lima (5) interval dan skala yang sama (skala Likert).

### **Hasil Penelitian**

#### **Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini digunakan sampel penelitian sebanyak 42 orang yang merupakan karyawan yang bekerja pada Impi Hotel. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menguraikan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Adapun karakteristik responden penelitian ini yang meliputi jenis kelamin, tingkat umur, pendidikan dan masa kerja.

#### **Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi penelitian adalah tanggapan responden mengenai pengaruh Kompetensi dan beban kerja karyawan Impi Hotel. Untuk mengukur masing- masing variabel, digunakan skala pengukuran indikator

variabel yaitu skala likert yang mana data dalam bentuk kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif.

### **Regresi Berganda**

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 24,890 + 0,466X_1 + 0,016 X_2 + e$$

Y : Kinerja karyawan  
B<sub>1,2</sub> : Koefisiensi regresi  
X<sub>1</sub> : Kompetensi Karyawan  
X<sub>2</sub> : Beban kerja

### **Hasil Regresi Berganda**

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :  $Y = 24,890 + 0,466X_1 + 0,016 X_2 + e$ . Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai a = 24,890 menunjukkan bahwa apabila, kompetensi karyawan dan beban kerja konstan (0) maka kinerja karyawan adalah 24,890 satuan.
2. Nilai b<sub>1</sub> = 0,466 menunjukkan bahwa apabila nilai faktor kompetensi pegawai (X<sub>1</sub>) naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 satuan dengan asumsi variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>3</sub> tetap atau konstan.
3. Nilai b<sub>2</sub> = 0,016 menunjukkan bahwa apabila nilai faktor beban kerja (X<sub>2</sub>) naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,016 satuan dengan asumsi variabel X<sub>1</sub> tetap atau konstan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SPSS versi 23, koefisien kompetensi karyawan/X<sub>1</sub> menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi karyawan/X<sub>1</sub> maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika kompetensi karyawan/X<sub>1</sub> menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Hasil analisis data statistik dapat membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai thitung (2,243) > ttabel (2.02269) maka H<sub>0</sub> ditolak dan dengan tingkat signifikan sebesar  $0,03 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa, jika kompetensi pada perusahaan sudah diterapkan dengan baik sehingga terjadi nilai yang menunjukkan bahwa kompetensi ada hubungannya dengan kinerja.. Hal ini menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu oleh Boy Aulia Sastra (2017) tentang "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja secara simultan dan sebagian pada karyawan pertunjukan. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 89 orang. Variabel penelitian yang digunakan adalah kompetensi pegawai dan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Data metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perhitungan parsial, kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, beban kerja berdampak pada kinerja karyawan. Bersamaan dengan itu, karyawan kompetensi, beban kerja dan kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh Muhammad Hendy Saifuddin dan Meiske Claudia (2021) yang membahas tentang "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari beban kerja dan penerapan *corporate university training* terhadap kinerja karyawan pada Bidang Operasi Konstruksi dan Unit Pelaksana Proyek PT. PLN (Persero) Unit

Induk Pembangunan Kalimantan.

### **Pengaruh Beban kerja Terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai thitung ( $0,267$ ) < ttabel ( $2.02269$ ) maka  $H_0$  diterima dan dengan tingkat signifikan sebesar  $0,895 > \alpha = 0,05$ . Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kencana (2007:43) tentang hubungan beban kerja dan kinerja menunjukkan hasil bahwa secara umum para pekerja itu puas dengan pekerjaan mereka meski mereka merasa beban kerja mereka berat, tetapi dari hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dengan korelasi positif antara beban kerja dengan kinerja responden. Hal ini sesuai dengan pernyataan Soehartati (2007) bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja.

### **Hasil Pengujian Variabel Secara Serentak/Simultan (Uji f)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan/ $X_1$  dan beban kerja/ $X_2$  secara serentak/simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan output program SPSS nilai Fhitung  $2,524 > F$ tabel  $1.68288$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti Kompetensi Kerja ( $X_1$ ), dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ).

### **Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu kompetensi karyawan/ $X_1$  dan beban kerja/ $X_2$  mempunyai hubungan Dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) besarnya nilai korelasi/hubungan ( $R^2$ ) yaitu sebesar  $0,115$ . Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar  $0,115$ , yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel bebas Kompetensi ( $X_1$ ), dan Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar  $11,5\%$ . Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Kemudian hasil dari penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja artinya nilai beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan, beban kerja perlu ditingkatkan, mengingat variabel bebas diatas dapat memberikan dampak baik terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat kompetensi karyawan, beban kerja yang tercermin dalam perilaku dan sikap karyawan sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi, memberikan komitmen organisasi bagi mereka dalam bekerja. Komitmen sangatlah penting dalam suatu organisasi demi menunjang tercapainya tujuan dari organisasi tersebut serta kinerja karyawan.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja pada karyawan Impi Hotel, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil output SPSS disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai thitung ( $2,243$ ) < ttabel ( $2.02269$ ) maka  $H_0$  ditolak dan dengan tingkat signifikan sebesar  $0,03 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa, jika kompetensi pada perusahaan sudah diterapkan dengan baik sehingga terjadi nilai yang menunjukkan bahwa kompetensi ada hubungannya dengan kinerja.
2. Berdasarkan uji T bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai thitung ( $0,267$ ) < ttabel ( $2.02269$ ) maka  $H_0$  diterima dan dengan tingkat signifikan sebesar  $0,895 > \alpha = 0,05$ .

3. Berdasarkan output program SPSS nilai  $F_{hitung} 2,524 > F_{tabel} 1.68288$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti Kompetensi Kerja ( $X_1$ ), dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ). besarnya nilai korelasi/hubungan ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,115. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,115, yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel bebas Kompetensi ( $X_1$ ), dan Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 11,5%.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja pada karyawan Impi Hotel adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen- elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya impi hotels lebih memperhatikan dan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki karyawan untuk dapat menjaga konsistensi karyawan dalam bekerja, pemberian pelatihan serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bisa menjadi cara agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dapat dimanfaatkan sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Berdasarkan hasil analisis statistik yang di peroleh, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu sebaiknya perlu adanya penurunan beban kerja dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang lebih, memberikan batas waktu atau *dateline* agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang maksimal. *Manning staff* atau penyesuaian jumlah karyawan pada setiap divisi kerja juga penting dalam hal meningkatkan kinerja. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam memberikan beban kerja baik secara internal dan eksternal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk hal ini dapat menjadi evaluasi perusahaan untuk terus memperhatikan beban kerja terhadap setiap karyawannya.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan impi hotels perlu memaksimalkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya serta adanya pemerataan beban kerja yang sesuai untuk tiap karyawannya. Kompetensi dan beban kerja merupakan hal penting dan saling berkaitan dalam menunjang kinerja karyawan, Semakin baik kompetensi karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik sebaliknya semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

### **Referensi**

- Asriani, D (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.