

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA IMPI HOTELS**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

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

**Oleh:**

**NI LUH PUTU DAMAYANTI**

**2115764020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG**

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA IMPI HOTELS**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

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

**Oleh:**

**NI LUH PUTU DAMAYANTI**

**2115764020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2022**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada IMPI Hotels.
2. Penulis
  - a. Nama : Ni Luh Putu Damayanti
  - b. NIM : 2115764020
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
Badung, 8 Agustus 2022  
Menyetujui  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Pembimbing I,

Drs. I Ketut Pasek, M.AB  
NIP. 19590920198901001

Pembimbing II,

Ni Wayan Sumetri, SE., M. Agb  
NIK. 196403131990032003

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA IMPI HOTELS**

Oleh :

NI LUH PUTU DAMAYANTI

2115764020

Disahkan :

Ketua Penguji,



Ni Wayan Sumetri, SE., M.Ag

NIP. 196403131990032003

Penguji I



Kadek Jemmy Wiciko, S. Pd., M. Sc, Ph. D  
NIP. 198104122005011001

Penguji II



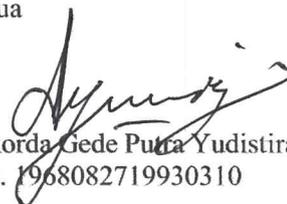
Dra. Ni Ketut Narti, MM  
NIP. 196212311994032003

Mengetahui,  
Jurusan Administrasi Niaga  
Ketua



Dr. I Ketut Santra, M.Si.  
NIP. 196710211992031002

Badung, 27 Agustus 2022  
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua



Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM  
NIP. 1968082719930310

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“One who wants to wear the crown, Bears the crown.”**

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Impi Hotels” dengan lancar dan tepat pada waktunya. Atas terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayah dan Ibu tercinta, Bapak I Nyoman Suta dan Ibu Ni Nengah Raki Restiani yang telah memberikan didikan, dukungan serta doa dimanapun berada untuk kesuksesan peneliti.
2. Adik tersayang yang telah menghibur, memberikan semangat dan doa yang tiada henti yang menjadi keluarga terbaik yang penulis pernah miliki.
3. Teman-teman terbaik, Intan Tiara, Gek Nia, Peye, GN, yang telah menginspirasi, membantu, mendengar keluh kesah, kebersamaan dan dukungan semangat yang diberikan.
4. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu sehingga terselesaikannya skripsi ini.

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Impi Hotels** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa 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 dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 8 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Ni Luh Putu Damayanti  
NIM. 2115764020

## **ABSTRACT**

*The research was conducted at the Dream 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 (X1) and Workload (X2) simultaneously affect the dependent variable, namely Performance (Y).*

**Keywords:** *Competence of Employees, Workload and Employee Performance*

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## **PRAKATA**

“Om Swastyastu”

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Impi Hotels” tepat pada waktunya.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi syarat dalam menyelesaikan kuliah untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan serta bimbingan baik moril ataupun materiil dari berbagai pihak. Dengan ini, pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M. eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Diploma IV Administrasi Niaga di Politeknik Negeri Bali.

2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan semangat bagi penulis demi terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama masa studi di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
4. Bapak Drs. I Ketut Pasek , M. AB selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, motivasi, saran dan petunjuk dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Ni Wayan Sumetri, SE., M.Agib selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan ilmu, motivasi, saran dan petunjuk dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengajaran mata kuliah, serta seluruh pegawai Jurusan Administrasi Niaga yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
7. Seluruh keluarga besar Corporate Manajemen Impi Hotels yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selalu membantu serta mendukung penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Keluarga tercinta, Bapak, Ibu, Adik dan seluruh keluarga yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material, mendukung, menyemangati dan mendoakan sampai akhir skripsi ini terselesaikan tepat waktu.

9. Teman-teman RPL MBI Angkatan 2021 yang tidak dapat disebutkan Namanya satu persatu, yang selalu menemani dan memberikan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa adanya penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca.

“Om Santi, Santi, Santi Om”

Badung, 8 Agustus 2022

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

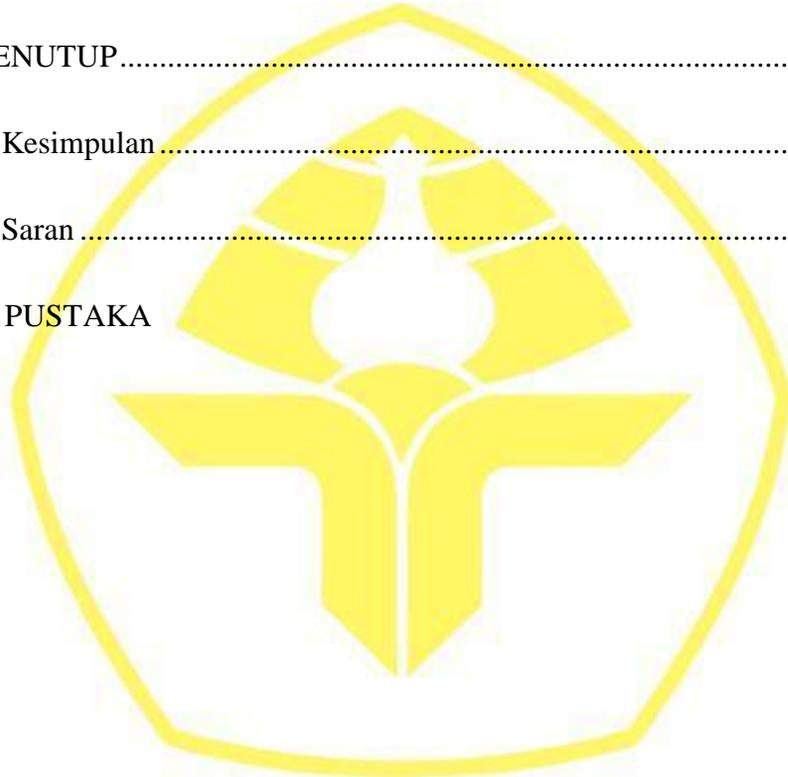
## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYAAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pokok Masalah.....	4

1.3	Tujuan Penelitian .....	5
1.4	Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>		<b>7</b>
2.1	Tinjauan Teori .....	7
2.1.1	Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2	Karyawan.....	8
2.1.3	Kinerja .....	9
2.1.4	Teori Kompetensi .....	13
2.1.5	Teori Beban Kerja.....	15
2.2	Penelitian Terdahulu.....	18
2.3	Kerangka Konsep dan Hipotesis.....	25
2.3.1	Kerangka Konsep.....	25
2.3.2	Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>28</b>
3.1	Desain Penelitian .....	28
3.2	Tempat Penelitian .....	28
3.3	Populasi dan Sampel.....	28
3.4	Definisi Operasional Variabel .....	29
3.5	Instrumen Penelitian .....	29

3.6	Data Penelitian.....	31
3.6.1	Jenis Data.....	31
3.6.2	Sumber Data .....	31
3.6.3	Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.7	Analisis Data.....	34
3.6.1	Uji Validitas.....	34
3.6.1	Uji Reliabilitas.....	34
3.6.1	Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8	Teknik Analisis Statistik.....	36
3.9	Uji Hipotesis .....	37
BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN .....		39
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	39
4.1.1	Sejarah Berdirinya Impi Hotels .....	39
4.1.2	Struktur Organisasi Impi Hotels .....	42
3.6.1	Bidang Usaha Impi Hotels.....	52
4.2	Hasil Analisis.....	59
4.2.1	Karakteristik Responden.....	59
4.2.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	62
4.2.3	Analisis Data.....	66

4.2.4 Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Impi Hotels .....	71
4.2.5 Uji Hipotesis .....	72
4.3 Implikasi Pembahasan .....	74
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>83</b>
5.1 Kesimpulan .....	83
5.2 Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
 POLITEKNIK NEGERI BALI



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian.....	29
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja .....	62
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas .....	68
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	70
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	71
Tabel 4. 10 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4. 11 Hasil Uji Determinasi.....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Lokasi Unit dari Impi Hotels.....	40
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Impi Hotels.....	43
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	66
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	67

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran II. Tabulasi Hasil Jawaban
- Lampiran III. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran IV. Karakteristik Responden
- Lampiran V. R Tabel
- Lampiran VI. T Tabel
- Lampiran VII. Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran VIII. Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran IX. Frekuensi Setiap Variabel

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA  
POLITEKNIK NEGERI BALI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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.

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas pada masa yang akan datang sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan perusahaan dapat terlaksana

dengan baik. Menurut Koesmono (2005:163), persoalan yang ada adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan sumber daya manusia sehingga menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mathis (2009:378) kinerja karyawan adalah hal yang dilakukan karyawan dan hal yang tidak dilakukan karyawan serta kontribusinya untuk memajukan perusahaan. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja dan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, agar dapat meningkatnya kinerja karyawan, upaya yang dilakukan adalah membina sumber daya manusia (SDM) bawahan untuk memiliki kompetensi dan beban kerja yang sesuai di setiap posisi yang emban.

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 kerjaan 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 performasi, contoh seperti penurunan waktu reaksi, peningkatan kesalahan dalam mengambil keputusan, penurunan kemampuan untuk berkonsentrasi serta peningkatan potensi kecelakaan kerja (Kurniawan, 2020). 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 pada 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.

## **1.2 Pokok Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dapat dirumuskan masalah sebagai berikut yaitu:

1.2.1 Adakah pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada impi hotels?

- 1.2.2 Adakah pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan pada impi hotels?
- 1.2.3 Adakah pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada impi hotels?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada impi hotels
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan pada impi hotels
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada impi hotels

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan kompetensi dan beban kerja karyawan. Serta diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain terkait peningkatan kinerja karyawan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### a. Bagi Mahasiswa

Untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan ijazah Diploma IV (empat) Manajemen Bisnis International jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

##### b. Bagi Poloteknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan serta dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Politeknik Negeri Bali jika hendak melakukan penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada impi hotels.

##### c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kompetensi dan beban kerja karyawan, serta sebagai pertimbangan manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan dalam mengevaluasi Beban Kerja, kompetensi dan kinerja karyawan sehingga semakin nyaman karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin bagus pula kinerjanya untuk perusahaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

- a. 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.
- b. 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  $0,895 > \alpha = 0,05$ .
- c. Berdasarkan output program SPSS nilai Fhitung 2,524 > Ftabel 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%.

## 5.2 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:

- a. 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.
- b. 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.

- c. 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.

## DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, W. (2013). Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Aktivitas

Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus : CV Spirit Wira Utama). Bogor: Institut Pertanian Bogor.

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.*

Astianto, A., Suprihhadi, H. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, (Online). Vol.3 No.7. (<https://ejournal.stiesia.ac.id>)

Dewi, U., & Satya , A. (2012). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban

Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia Dan Organisasi. Universitas Indonesia.

Kurniawan, H. S. (2020). Analisis Beban Kerja Karyawan PT XYZ Indonesia pada Bagian Insulation Menggunakan Metode Full Time Equivalent. *STRING*

(Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi), 5(2), 144. <https://doi.org/10.30998/string.v5i2.7783>

Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Nursianti Depi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap*

*Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kantor Cabang Madiun.* Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Oesman, O. (2012). Penggunaan FTE RACI dan Head Count Analysis dalam

Pengelolaan SDM. Pengelolaan SDM dalam Rangka Modernisasi Layanan Publik Berbasis Teknologi (hal. 30-35). Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia, Direktorat Jendral Perbendaharaan, dan Direktorat Jendral Transformasi Perbendaharaan

Phapros, P. T. (2018). Workload Analysis Dengan Metode Full Time Equivalent (Fte) Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Dept . Produksi Unit Betalactam. *Industrial Engineering Online Journal*, v(Vol.6), 1-8. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/view/20410>

Putra, A. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi

Marketing Dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Bogor: Institut Pertanian Bogor.

Riska, Y. R., & Wardhana, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dapensi Dwikarya Bandung. 1-8.

Ritonga, E. E. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *IQTISHODUNA*, 14(1), 71- 86

Suryana. (2010). Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Buku Ajar Perkuliahan Universitas Pendidikan Indonesia).

Susanto, T. (2015). Pengaruh Motivator Insentif pada Kinerja Karyawan dengan

Kepercayaan Diri sebagai Pemediasi (Studi Kasus pada Karyawan PT Prima Cahaya Indobeverage di Ungaran).