

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL IMA KUPANG

Impact of Labor Burden and Compensation on Employee Satisfaction at Hotel Ima Kupang

Bayu Irzandy Elimanafe^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} elimanafebayu@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undanana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang saling berkaitan, Beban Kerja sebagai variabel X1, Kompensasi sebagai X2, dan kepuasan kerja sebagai variabel Independen Y dengan objek penelitian pada Hotel Ima Kupang. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan beban kerja kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif untuk menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja di hotel ima kupang dengan nilai capaian yang berada pada capaian sangat baik. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan untuk bekerja di organisasi. Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi di Hotel Ima Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori sangat baik. Indikator yang dipakai untuk mengukut hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diperoleh Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti penerapan beban kerja yang dilakukan terhadap karyawan Hotel Ima Kupang memengaruhi tingkat kepuasan, karena karyawan mampu menjalankan beban kerja yang didapat untuk dapat memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan pada para karyawan Hotel Ima Kupang memengaruhi tingkat kepuasan kerja, karena kompensasi diberikan sesuai dengan haeapan karyawan yang dapat mendukung dan meningkatkan kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa Bbban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat beban kerja dan kompensasi yang didapat oleh karyawan mampu membuat kepuasan karyawan meningkat sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Hotel Ima Kupang

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada usaha untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan angkatan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia berlangsung dalam konteks yang rumit dan selalu berubah serta semakin dianggap penting secara strategis. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang memegang peranan sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan sebaik mungkin guna mencapai tujuan dari perusahaan. Peningkatan sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan kerja terutama dalam suatu organisasi, dengan hal tersebut perusahaan sebagai unit organisasi mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan pada suatu organisasi. Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut peningkatan sumber daya manusia (SDM) perusahaan karena di dalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Kepuasan kerja juga merupakan masalah yang serius untuk diperhatikan perusahaan, karena kepuasan kerja karyawan tidak akan meningkat dengan sendirinya tetapi harus ada peran serta dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri. Dalam pelaksanaannya kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal seperti motivasi kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja dan juga beban kerja dan kompensasi. Beban kerja yaitu sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Sehingga beban kerja yang diterima oleh karyawan haruslah sebanding dengan kompensasi yang diterima, baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah perekat yang mengikat karyawan dan pengusaha dalam sektor yang terorganisir, dengan pemberian kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, membantu dalam pelaksanaan perekrutan, meningkatkan kinerja pekerjaan, dan kepuasan kerja. Tanpa menyadari bahwa permasalahan pribadi seperti menurunnya motivasi, kinerja karyawan, disiplin kerja, pergantian karyawan yang tinggi, kepuasan kerja rendah, berkurangnya tanggung jawab berasal dari sistem kompensasi yang tidak proporsional (Sopiah, 2008). Artinya bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Hotel Ima merupakan salah satu hotel berbintang 2 yang terletak di Jl. Timor Raya No.Km. 7, Oesapa Barat., Kec. Kelapa lima, Kota Kupang. Perusahaan jasa ini berada tepat di sebelah jalan umum yang memudahkan untuk diakses. Hotel ima adalah perusahaan jasa yang selalu mengutamakan kepuasan pelanggannya dengan pelayanan yang baik. Jumlah pegawai keseluruhan di Hotel Ima Kupang adalah 32 orang dan kamar yang berjumlah 60 unit. Berdasarkan pengumpulan data awal yang dilakukan di Hotel Ima Kupang, jumlah karyawan perusahaan sebagai berikut :

Tabel 1.
Daftar Jumlah Tenaga Kerja Di Hotel Ima

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	<i>Supervi</i>	4
2.	<i>House keeping</i>	6
3	<i>Food and Beverage</i>	9
4	<i>Accounti</i>	1
5	<i>Marketi</i>	2
6	<i>Engineri</i>	4
7	<i>Human Resources and</i>	8
	Total	32

Sumber : Hotel Ima, 2022

Hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan beban kerja yang didapat karena perbandingan antara jumlah kamar dan jumlah karyawan yang bekerja pada bagian housekeeping tidak seimbang. Hal lain yang didapat dari wawancara kepada beberapa karyawan perusahaan ditemukan bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan masih kurang adil. Beberapa karyawan merasa pemberian insentif dan tunjangan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan. Hal inilah yang perlu menjadi perhatian agar terjadinya peningkatan pada kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Umar (2009) menyatakan bahwa: Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Widodo, (2009) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat memengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat memengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja, (2007) Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu; a) Kompensasi Finansial Gaji, b) Kompensasi non-finansial c) Atasan, d) Promosi, e) Lingkungan kerja. Sedangkan Menurut Riggio, (2005), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: a) Melakukan perubahan struktur kerja, b) Melakukan perubahan struktur pembayaran, c) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, d) Mengadakan program yang mendukung.

Beban Kerja

Munandar, (2011) mendefinisikan beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Dhania, (2010) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu Pengukuran Beban Kerja.

Menurut Krisna, (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu: a) *Work Sampling* b) *Study Time and Motion*, c) *Daily Log* Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja Menurut Koesomowidjojo, (2017) yaitu: Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor 14

somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis). Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti; a) Lingkungan Kerja b) Tugas-tugas Fisik c) Organisasi Kerja

Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar, (2011) indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus di capai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
2. Kondisi pekerjaan. Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
3. Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan, 2015). Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa berbentuk uang yang secara langsung dirasakan oleh karyawan. Kompensasi berfungsi untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.

Indikator kompensasi

Menurut Simamora, (2016) indikator kompensasi adalah :

1. Upah dan Gaji adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Kompensasi adalah hal yang penting agar karyawan dapat berkerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai akan memberikan kepuasan terhadap karyawan tersebut karena merasa haknya telah terpenuhi. Kompensasi yang adil dari pemimpin merupakan penyebab dari kepuasan kerja karyawan dalam berkerja. Kompensasi yang adil kepada karyawan menimbulkan rasa puas karyawan yang dapat mendorong semangat dalam berkerja dan mendapatkan hasil positif bagi perusahaan (Ariyanti & Iriani, 2014). Penelitian terdahulu mengungkapkan hasil penelitian oleh (Ariyanti & Iriani, 2014), yang menunjukkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, dan kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian Nancy L, Pioh, (2016) bahwa kompensasi memengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Mustapha, (2013) tuntutan pekerjaan yang berlebihan seringkali dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan stress, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Penelitian yang dilakukan Deky Fujiansyah, (2020) membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah hal yang penting agar karyawan dapat berkerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan tersebut karena merasa haknya telah terpenuhi. Suwatno dan Priansa, (2011) menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tentunya akan mengakibatkan hal-hal bersifat negatif bagi perusahaan misalnya, terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa. Ariyanti & Iriani, (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil dapat menjadi dorongan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berkerja dengan maksimal dan mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi secara tepat akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada Hotel Ima Kupang yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan teknik tertentu. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 orang.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2018). Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer dan sekunder. data primer dalam penelitian ini data yang di peroleh dari hasil kuesioner dan wawancara yang disebarkan pada karyawan pada Hotel Ima Kupang. Sedangkan data sekunder adalah data dari dokumen dokumen yang mendukung data hasil penelitian dari Hotel Ima dan Data penelitian terdahulu dan data pustaka.

Metode Analisis Data

Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minima 12. Persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y = kepuasan

A = konstanta

e = error / sisa (residual)

b1 = Koefisien Regresi beban kerja

b2 = Koefisien Regresi kompensasi

X1 = beban kerja

X2 = kompensasi

Hasil Analisis

Analisis linear berganda diperlukan untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh Beban kerja, kompensasi dan Kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.645	7.745		.987	.332
	Beban Kerja	.579	.205	.371	2.824	.008
	Kompensasi	.503	.124	.533	4.053	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS IBM V.26 Diolah (2023)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 36.976 + 0,333 X_1 + 0,236 X_2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 7.645 yang artinya apabila beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 7.645 poin.
2. Koefisien regresi b1 = 0,579 artinya, apabila beban kerja (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara kompensasi tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,579 poin
3. Koefisien regresi b2 = 0,503 artinya, apabila kompensasi (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara beban kerja tetap maka kepuasan kerja (Y) meningkat 0,503 poin.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3
 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.645	7.745		.987	.332
	Beban Kerja	.579	.205	.371	2.824	.008
	Kompensasi	.503	.124	.533	4.053	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS IBM V.26 Diolah (2023)

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesis statistic

H1 = Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang.

H3 = Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang

b) Menentukan *thitung* dan signifikansi

Dari tabel 3. diperoleh output *thitung* variabel X1 sebesar 2,824 dengan signifikansi (ρ value) sebesar 0,008

c) Menentukan *ttabel*

Mencari *ttabel* dengan derajat kebebasan $df = n - k = 32 - 2 = 30$ pada tingkat alpha (α) = 5% = 0.05. Pengujian dua sisi maka diperoleh *ttabel* 2,042 (dilihat pada lampiran table distribusi).

d) Kriteria Pengujian Jika *thitung* > *ttabel* atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H1 ditolak dan H3 diterima. Jika *thitung* < *ttabel* atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H1 diterima dan H₃ ditolak.

e) Membandingkan *thitung* dengan *ttabel* dan signifikansi dengan alpha Nilai *thitung* (2,824) > *ttabel* (2.042) dan signifikansi (0,008) < alpha ($\alpha = 0,05$) atau *thitung* > *ttabel* dan $\rho < \alpha$.

f) Kesimpulan Karena *thitung* (2,824) > *ttabel* (2,042) dan signifikansi (0,008) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H1 ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti variabel beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

a) Menentukan hipotesis statistic

H2 = Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang.

H3 = Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang

b) Menentukan *thitung* dan signifikansi

Dari tabel 3. diperoleh output *thitung* variabel X2 sebesar 4,053 dengan signifikansi (ρ value) sebesar 0,000

c) Menentukan *ttabel*

Mencari *ttabel* dengan derajat kebebasan $df = n - k = 32 - 2 = 30$ pada tingkat alpha (α) = 5% = 0.05. Pengujian dua sisi maka diperoleh *ttabel* 2,042 (dilihat pada lampiran tabel distribusi).

d) Kriteria Pengujian

Jika *thitung* > *t* atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H2 ditolak dan H3 diterima. Jika *thitung* < *ttabel* atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H2 diterima dan H3 ditolak.

- e) Membandingkan *thitung* dengan *ttabel* dan signifikansi dengan alpha Nilai *thitung* (4,053) > *ttabel* (2,042) dan signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$) atau *thitung* > *ttabel* dan $\rho < \alpha$.
- f) Kesimpulan
 Karena *thitung* (4,053) > *ttabel* (2,042) dan signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H2 ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara simultan. Hasil uji simultan menggunakan SPSS V.26 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
 Hasil Uji Simultan

ANOVA						
	Mode	Sum of	df	Mean	F	Sig.
1	Regression	407.843	2	203.921	20.104	.000b
	Residual	294.157	29	10.143		
	Total	702.000	31			
a. Dependent Variable: kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), kompensasi, beban kerja						

Berdasarkan tabel 4. dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- Menentukan hipotesis *statistic*
 H_1 dan H_2 = Beban Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang.
 H_3 = Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang
- Menentukan *Fhitung* dan signifikansi
 Dari tabel ANOVA (tabel 4 diperoleh *Fhitung* sebesar 20,104 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000
- Menentukan *Ftabel*
 Mencari *Ftabel* dengan derajat kebebasan $df_2 = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05, maka diperoleh *Ftabel* = 3,33. (Lihat tabel distribusi F pada lampiran)
- Kriteria pengujian
 Jika *Fhitung* > *Ftabel* dan signifikansi < alpha (0,05) maka H_1 dan H_2 ditolak dan H_3 diterima. Jika *Fhitung* < *Ftabel* dan signifikansi > alpha (0,05) maka H_1 dan H_2 diterima dan H_3 ditolak.
- Membandingkan *Fhitung* dengan *Ftabel*

Fhitung 20,104 > Ftabel (3,33), dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05) maka H₁ dan H₂ ditolak dan H₃ diterima.

6. Kesimpulan

Karena Fhitung (20,104) > Ftabel (3,33), dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05) maka H₁ dan H₂ ditolak dan H₃ diterima artinya beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang.

Hasil Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.552	3.185
a. Predictors: (Constant), kompensasi, beban kerja				
b. Dependent Variable: kepuasan kerja				

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,552 berarti nilai koefisien determinasi adalah 55,2%, artinya bahwa beban kerja dan kompensasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 55,2%, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai Adjusted R Square sebesar 0,552 yang semakin mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan relatif kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diperoleh variabel beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja berada pada kriteria penilaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja pada Hotel Ima Kupang sangat mendukung para karyawan dalam penyelesaian tugas serta pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti penerapan beban kerja yang dilakukan terhadap karyawan Hotel Ima Kupang memengaruhi tingkat kepuasan, karena karyawan mampu menjalankan beban kerja yang didapat untuk dapat memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan pada para karyawan Hotel Ima Kupang memengaruhi tingkat kepuasan kerja, karena kompensasi diberikan sesuai dengan harapan karyawan yang dapat mendukung dan meningkatkan kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat beban kerja dan kompensasi yang didapat oleh karyawan mampu membuat kepuasan karyawan meningkat sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Hotel Ima Kupang.
Diharapkan General manager Hotel Ima Kupang memperhatikan beban kerja dan tingkat pemberian kompensasi yang diberikan karena terbukti memengaruhi tingginya Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor diluar variabel yang diteliti seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, tenaga kerja dan produktifitas karyawan yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, K., & Iriani, S. S. (2014). Pengaruh Persepsi Nilai Dan Persepsi Resiko Terhadap Niat Beli Kosmetik Organik Kurnia Ariyanti Sri Setyo Iriani. *Jurnal Ilmu Manajemen* |, 2(4), 1186–1196. www.marthatilaar.com
- Deky Fujiansyah. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1). <https://doi.org/10.53812/jmb.v9i1.5>
- Dhania, Rama Dhini. (2010). Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Krisna, M. (2012). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012. *Jurnal Mahasiswa*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas

Indonesia, Depok.

- Mustapha, Noraani dan Ghee, W. Y. (2013). Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, 1(1), pp: 10-16.
- Munandar, A. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Nancy L, Pih Hendra, N. Tawas, (2016), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA* 838 Vol.4 No.2 Hal 1-10.
- Riggio, R.E. (2005). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (7th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315620589>
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Sopiah, S. (2008). (2008). *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwatno, H. D., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2009), *Metode Penelitian untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi kedua, Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Widodo. (2009). *Upaya peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen dan Orientasi Belajar*. *Jurnal MSDM*