

**ANALISIS KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA SERTA PENGARUHNYA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel)



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 KADEK DIYAN UMANTARI

1815744143

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

**ANALISIS KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA SERTA PENGARUHNYA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel)



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 KADEK DIYAN UMANTARI

1815744143

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel)
2. Penulis :
 - a. Nama : Ni Kadek Diyan Umantari
 - b. NIM : 1815744143
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 26 Juli 202

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

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

Ni Nyoman Teristiyani Winaya, Se.,MM
NIP. 196110301987032001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA SERTA
PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STUDI
KASUS PADA JAMBULUWUK OCEANO SEMINYAK HOTEL**

Oleh:

NI KADEK DIYAN UMANTARI

NIM: 1815744143

Disahkan:

Penguji I

Ketua Tim Penguji

Penguji II

**Drs. I Ketut Pasek, M.AB
NIP.195909201989031001**

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

**I Wayan Siwantara, SE,MM
NIP. 196503071992031002**

Mengetahui

Badung, 25 Agustus 2022

**Jurusan Administrasi Niaga
Ketua,**

**Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua,**

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

**Cokorda Gede Putra Yudistira, SE.,MM.
NIP. 196808271993031002**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Finished what you started”

Persembahan :

Puji syukur penulis dapat panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa beserta berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” tepat pada waktu yang telah ditentukan. Atas terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Keluarga tercinta; Bapak I Gede Mudiarta dan Ibu Made Seplang Ariyanti, yang telah memberikan dukungan secara maksimal dan doa yang tiada henti dipanjatkan untuk kesuksesan peneliti.
2. Saudara tersayang; Kakak Julianti Wulandari, Adik Komang Arta yang memberikan bantuan dan dukungan sehingga membantu memperlancar proses pembuatan skripsi ini.
3. Teman – teman terbaik; Ayu Cintya Dewi, Intan Cahyani, Ayu Mulyani, Agustina Putri, Kadek Wijayanti, Maharani yang telah menjadi rekan yang baik dan sangat mendukung dalam pengerjaan penelitian ini.
4. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting.*

Skripsi ini akan lebih sempurna jika penulis mendapatkan masukan dari pembaca, oleh karena itu penulis berharap untuk mendapatkan kritik dan saran yang memiliki sifat membangun dalam menyempurnakan Skripsi Riset Terapan ini. Akhir kata dapat penulis katakan semoga Skripsi Riset Terapan ini dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian penelitian selanjutnya dengan lebih sempurna kedepannya.

Denpasar, 25 Juli 2022

Penulis

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Jambuluwuk Oceano

Seminyak Hotel)

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 secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Denpasar, 25 Juli 2022

Ni Kadek Diyan Umantari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja. Lokasi penelitian ini di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel dan sampel dalam penelitian ini 56 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai t-hitung 4,335 dan signifikansi 0,000. (2) beban kerja penjualan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai t-hitung - 3,847 dan signifikansi 0,000. (3) Secara simultan kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai F hitung 35,487 dan signifikansi 0,000. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel diharapkan meningkatkan jumlah insentif yang diberikan kepada karyawan, sesuai dengan kinerja karyawan, memberikan waktu pengerjaan tugas yang cukup dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan jabatan karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the compensation and workload partially and simultaneously on job satisfaction. The location of this research is Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. The population in this study were employees of Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel and the sample in this study was 56 respondents. The data analysis techniques used in this research are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, F Test and t Test. From the results of the study it can be seen that: (1) compensation has a significant positive effect on job satisfaction, where the t-count value is 4.335 and the significance is 0.000. (2) sales workload has a significant negative effect on job satisfaction, where the t-count value is - 3.847 and a significance of 0.000. (3) Simultaneously, compensation and workload have a significant effect on job satisfaction, where the calculated F value is 35.487 and the significance is 0.000. Suggestions that can be given by researchers are Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel is expected to increase the number of incentives given to employees, in accordance with employee performance, provide sufficient time to complete tasks and provide jobs that are in accordance with the abilities, experience and positions of employees.

Keywords: Job Satisfaction, Compensation and Workload

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat-NYA, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”**

Adapun maksud dan tujuan penulisan ini 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 maupun materil dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan yang baik ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan penulis dalam mengikut pendidikan serta memberikan fasilitas selama perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak Cokorda Gede Putra Yidistira, SE., MM selaku Ketua Program Studi Diploma IV Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengarahan, bimbingan serta motivasi selama pembuatan skripsi ini.
4. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk untuk

kelancaran skripsi ini

5. Ibu Ni Nyoman Teristiyani Winaya,Se.,MM selaku dosen pembimbing II yang telah dengan penuh kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I hingga semester VIII, serta staff Jurusan Administrasi Niaga yang telah membantu kelancaran dalam proses perkuliahan
7. Seluruh keluarga besar Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu membantu penulis dalam melakukan skripsi ini.
8. Teman-teman kelas C MBI yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah menemani dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

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

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kontribusi Hasil Peneliti	8
1.5 Sistematik Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teoritis.....	13
2.2 Kajian Empiris	28
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	32
2.4 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Populasi dan Sample	34
3.2 Data Penelitian	35
3.3 Teknik Sampling	38
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
3.5 Metode Analisis Data	40
BAB IV Hasil dan Pembahasan	47
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	47

4.2 Hasil dan Pembahasan	57
4.3 Hasil Analisis	83
4.4 Implikasi Hasil	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	89
4.1 Simpulan	89
4.2 Saran	90
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan	34
Tabel 3.2 Skala Likert	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.7 Deskripsi Statistik Variabel Kompensasi.....	65
Tabel 4.8 Deskripsi Statistik Variabel Beban Kerja	66
Tabel 4.9 Deskripsi Statistik Variabel Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.11 Uji Multikolenieritas	71
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	80
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Beta	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Teoritis	32
Gambar 4.1 Gambar Logo Jambuluwuk Oceano Seminyak	47
Gambar 4.2 Gambar Strukture Organisasi Jambuluwuk.....	51
Gambar 4.3 Gambar Strukture Organisasi HRD.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia saat ini berhadapan dengan pandemi COVID-19 (Coronavirus Disease-19). Di Indonesia, penyebaran virus ini dimulai sejak tanggal 02 Maret 2020. Pernyataan tersebut diumumkan oleh bapak Presiden Joko Widodo. Hampir seluruh sektor terdampak bukan hanya kesehatan, sektor ekonomi juga mengalami dampak yang serius. Pembatasan aktivitas yang dilakukan masyarakat berpengaruh pada aktivitas sehari-hari.

Dengan adanya pandemi Covid-19 membuat terganggunya aktivitas yang menyebabkan perekonomian menurun. Salah satu daerah yang terdampak yaitu Bali. Bali atau biasanya disebut pulau Dewata dikenal karena memiliki pesona keindahan alam yang indah beragam budaya. Selain itu Bali juga dikenal sebagai destinasi Pariwisata yang terkenal. Dikarenakan pandemi Covid-19 pengunjung wisatawan mengalami penurunan tentu ini berdampak terhadap Pariwisata yang dimiliki Bali salah satu Perhotelan.

Salah satu hotel di Bali yang terdampak yaitu Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel merupakan hotel bintang 5 yang beralamat di Jalan Petitenget No. 108 Seminyak Bali. Hotel adalah sarana akomodasi yang sering menjadi salah satu upaya jasa penginapan yang diperuntukan bagi wisatawan yang melakukan suatu perjalanan dan menginap di suatu tempat. Hotel juga dilengkapi fasilitas penunjang untuk melengkapi dan memenuhi kebutuhan wisatawan selama melakukan suatu perjalanan wisata. Pelayanan menjadi hal yang sangat penting dalam dunia

pariwisata. Pelayanan juga merupakan suatu standar yang harus dilakukan dengan sebaik mungkin, dengan tujuan agar para tamu yang menginap di hotel merasa puas, sehingga terciptanya pencitraan yang baik

Keberhasilan sebuah hotel atau perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusia, karna sumber daya manusia atau karyawan merupakan modal atau aset bagi institusi atau organisasi, sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama untuk tercapainya tujuan perusahaan, bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi (Riski Suprana, 2012).

Apabila SDM dalam organisasi atau instansi bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka organisasi tersebut akan dapat berkembang dengan baik. Sedangkan menurut Widodo (2015:32), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut prasetyo dan marlina (2019), bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik. Selain teori lainnya yang mendukung. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Robbins (2009:182-183) yang menyatakan apabila perusahaan dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitasnya dalam bekerja akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Salah satu cara organisasi dapat bertahan maka karyawan diharuskan memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ini dapat terciptanya suatu kepuasan yang dirasakan karyawan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga dapat dikatakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja dalam memandang pekerjaan mereka (Sutrisno, 2014). Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2018:193). Kepuasan kerja menurut Robbins dalam Wibowo (2015:415) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan dan sikap seorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Kompensasi. Nugroho (2012) menyatakan bahwa dengan pemberian kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengertian Kompensasi Hasibuan (2019:118), kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan baik yang berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Mondy (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasim (2020) mengemukakan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Kevin dkk (2016) Kompensasi berpengaruh

signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukan adanya indikasi ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan pihak hotel selama bekerja dimasa pandem covid-19. Beberapa Karyawan menganggap gaji yang diterima dari pihak hotel kurang mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari mereka. Sejalan dengan hal tersebut, beberapa karyawan lainnya juga mengeluhkan kompensasi dari segi Insentif berupa uang lembur tidak mereka terima secara layak dan wajar.

Faktor lain yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan adalah beban kerja. Menurut Koesumowidjojo (2017) menyatakan ketika beban kerja yang besar akan membawa tekanan kerja kepada karyawan sehingga mengurangi kepuasan kerja. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya, maka perusahaan akan menghadapi kerugian jangka panjang dan jangka pendek. Tarwaka (2011:106) dalam kutipan Tjiabrata dkk (2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Hermingsih dan purwati (2020) menyatakan penelitian terdahulu bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akjimat dkk (2020) menyatakan Beban kerja terhadap kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fenomena yang didapatkan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel bersumber dari observasi dan wawancara ditemukan bahwa karyawan merasa terbebani oleh tugas yang dilimpahkan atasan kepada mereka, karyawan berpendapat bahwa jam kerja yang ditetapkan perusahaan itu melewati batas

normal yang seharusnya 8 jam sehari menjadi 12 jam kerja selama pandemi covid-19 ini. Disamping itu beban kerja yang dirasakan karyawan adalah dari sisi target pekerjaan yang harus dicapai. Contohnya tugas diberikan secara mendadak namun harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat

Berdasarkan fenomena dan kajian teori yang telah dipaparkan peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik mengukur lebih jauh permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan yang terjadi di hotel dengan menggunakan 2 variabel bebas yaitu kompensasi dan beban kerja. Adapun judul yang digunakan :”Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja”

Dilihat dari fenomena tersebut luaran product yang digunakan dengan membuat gambaran SOP perusahaan untuk mengkaji kompensasi hingga jam kerja karyawan. Menurut Rudi M.Tambunan (2013) SOP (*Standard Operating Procedure*) pada dasarnya adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa setiap keputusan, langkah atau tindakan dan penggunaan fasilitas pemrosesan yang dilaksanakan oleh orang-orang di dalam suatu organisasi, telah berjalan secara efektif, konsisten, standar, dan sistematis. Dimana didalam SOP (*Standard Operating Procedure*) berisikan tujuan, kebijakan, prosedur-prosedure mengenai kompensasi dari gaji hingga fasilitas lalu ada jam kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi dan Beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel ?
2. Apakah Kompensasi dan Beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel ?
3. Variabel manakah yang lebih dominan antara kompensasi dan beban kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel
2. Untuk mengetahui kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel
3. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan antara kompensasi dan beban kerja dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Kontribusi hasil penelitian ini tidak hanya sekedar berguna bagi peneliti tetapi berguna bagi pihak yang terkait secara langsung maupun tidak langsung terhadap penelitian ini. Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan ilmu pengetahuan, gambaran, wawasan dan informasi kepada mahasiswa dan masyarakat umum yang membaca penelitian ini utamanya dalam bidang sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Bagi Penulis, sebagai media untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama menempuh perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan dan lebih memahami tentang kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.

c. Bagi Jurusan Administrasi Niaga

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebuah tambahan keustakaan dan bahan pertimbangan serta referensi bagi mahasiswa yang akan

meneliti lebih lanjut tentang kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini sebagai gambaran serta garis besar dari bagian yang tertulis agar lebih terstruktur. Penelitian ini akan disusun menjadi 5 (lima) bab, adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan kajian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi hasil penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diawali dengan kajian teoritis, kajian empiris kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang Populasi dan sample, data penelitian, teknik sampling, formulasi dan variable penelitian, metode analisis

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum khalayak sasaran, hasil analisis dan pembahasan dan implikasi hasil penelitian

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menyimpulkan dari hasil-hasil pengkajian seluruh bab kemudian ditarik suatu saran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teorits

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memegang peran penting dalam perusahaan atau organisasi demi keberhasilan tujuan yang akan dicapai perusahaan (Samsuni, 2017). Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia saat menjalankan tugasnya. Dimana dalam sumber daya manusia memerlukannya sebuah seorang yang mengatur dan mengarahkannya yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Pengertian SDM dalam pandangan (Hasibuan, 2017:244) menyatakan bahwa SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. SDM memiliki peran yang sangat menentukan hidup ataumatinya organisasi. Apabila SDM dalam organisasi atau instansi bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka organisasi tersebut akan dapat berkembang dengan baik. Sedangkan menurut (Widodo, 2015:32), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilakudan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Sejalan dengan pemaparan sebelumnya menurut (Mathis & Jackson, 2012:5) dalam (Widodo, 2015:3), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah pengaturan atau perencanaan tentang tenaga kerja selaku sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan jasanya demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi yang secara efektif dan mengukon beberpa kegiatan untuk membuktikan jika sumber daya manusia tersebut telah berhasil dalam mencapai kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (S. Edy, 2016)

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam mengatur manusia dengan maksud mencapai tujuan individu dan organisasi

2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edwin B. flippo dan Malayu S.P Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Fungsi manajerial

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia meliputi rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan peralatan untuk menunjang pekerjaan.

3) Penggerakan

Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. penggerakan dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien.

4) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan merupakan proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan dalam rencana. Pengawasan sebagai proses *monitoring* kegiatan, tujuannya untuk menentukan tujuan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi. Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi instansi dalam menganalisis kendala yang timbul dalam manajemen.

5) Motivasi (*motivating*)

Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

6) Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi merupakan kegiatan sistem pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan Tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya Kerjasama yang selaras dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai batas pensiun. Pemeliharaan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berpedoman

kepada internal dan eksternal konsistensi.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kunci dari terwujudnya suatu fungsi manajemen sumber daya manusia karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja karyawan dengan perusahaan. Biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.3 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi sebagai salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi yang kurang menarik dapat menimbulkan sebagian sumber daya manusia akan keluar dari organisasi, menyebabkan meningkatnya perputaran tenaga kerja.

Menurut Alfiansyah (2021) Kompensasi merupakan seluruh hasil yang di dapat karyawan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung dan diterima karyawan untuk imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kemudian Simamora (2018:442) mengartikan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan finansial dan jasa-jasa yang terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271), kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah imbalan balas jasa atas penggunaan tenaga kerjanya.

Definisi kompensasi menurut Rivai (2019) bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Maka, dapat disimpulkan bahwa kompensasi

adalah semua penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa materi atau non materi sebagai balas jasa karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya sebagai karyawan. Dimana imbalan dapat berupa imbalan langsung ataupun tidak langsung

b. Tujuan dan Fungsi Kompensasi

Menurut Masram dan Mu'ah (2015) tujuan dan fungsi kompensasi sebagai berikut, yaitu :

- 1) Memperoleh personalia yang Qualified dalam penarikan karyawan.

Biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih tertarik pada kompensasi yang lebih tinggi maka disinilah peran pengusaha untuk Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar tersebut. Selain itu untuk karyawan yang sudah bekerja maka kompensasi tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

- 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.

Apabila menginginkan karyawan yang baik tidak keluar atau berpindah keperusahaan lainnya maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif.

- 3) Menjamin keadilan.

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan.

Pemberian kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan biaya-biaya.

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk bekerja, Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para karyawannya.

6) Memenuhi Peraturan-peraturan Legal

Administrasi kompensasi diharapkan memenuhi batasan- batasan legal Negara seperti peraturan UU tentang ketenagakerjaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Sinambela (2016) Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain, yaitu :

1) Kinerja dan produktivitas kerja.

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.

2) Kemampuan membayar.

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi

pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut. Apabila organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuannya maka organisasi akan terancam bangkrut.

3) Kesiediaan membayar.

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

4) Suplai dan permintaan tenaga kerja.

Banyak atau sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan di atas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi yang lebih murah.

5) Serikat Pekerja.

Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada organisasi yang dianggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai maka serikat pekerja akan menuntut organisasi tersebut.

6) Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku.

Undang-undang dan Peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapat sorotan tajam karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung

dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam organisasi, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan Peraturan yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR

d. Indikator Kompensasi

Afandi (2018:194) menjabarkan bahwa indikator - indikator dari kompensasi antara lain :

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang didapatkan karyawan di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan berkaitan dengan asuransi kesehatan, program pensiun, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lain yang masih berhubungan dengan bidang kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas berkaitan dengan kenikmatan/fasilitas memadai dalam menunjang pekerjaan. Contoh fasilitas adalah seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, akses internet, seragam kerja, dan sebagainya

2.1.4 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau individu dalam waktu tertentu (Soeprihanto 2016). Menurut Koesomowidjojo (2017:21) Beban Kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berlebih akan menimbulkan stress bagi karyawan sehingga kepuasan karyawan akan menurun, Kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi akan mampu mengelola dalam team work dan koordinasi sehingga tujuan perusahaan dapat mudah tercapai. Menurut Tarwaka (2011:106) dalam Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) Menyatakan Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Hadi Pranoto (2015) Beban kerja adalah Tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Siswanto dalam Ellyzar & Yunus (2017) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu analisis atau teknik manajemen lainnya dapat digunakan untuk menentukan berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu untuk menemukan seberapa efisien dan efektif kerja suatu unit organisasi. Penelitian Mustapha (2013) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya karyawan lebih puas terhadap pekerjaan ketika beban kerja yang mereka dapatkan lebih rendah. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan.

Dari pengertian para ahli diatas maka beban kerja adalah kegiatan masing-masing karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

- 1) Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
 - a) Lingkungan Kerja, Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
 - b) Tugas-tugas fisik, Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
 - c) Organisasi kerja, Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) 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 somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

c. Dimensi Beban Kerja

Munandar (2014), mengklasifikasikan beban kerja ke dalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

1) Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kondisi fisik berdampak pula terhadap Kesehatan mental seorang tenaga kerja. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai

2) Tuntutan Tugas Kerja

Shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori:

- a) Beban kerja terlalu banyak/ sedikit “kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dengan waktu tertentu;
- b) Beban kerja berlebihan / sedikit “kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan suatu potensi dari tenaga kerja.

d. Indikator-Indikator Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo, (2017:6) indikator beban kerja yaitu sebagai berikut:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan mampu memahami pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat didukung dengan adanya SOP (*Standart Operating Procedure*) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat memahami pekerjaannya dengan mempelajari SOP (*Standart Operating Procedure*) yang berlaku, baik dari segi tugas, jam kerja, dan sebagainya. Selain itu, SOP (*Standart Operating Procedure*) juga berguna untuk memudahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan yang telah ditetapkan, meminimalisir kesalahan dan kecelakaan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.

2) Penggunaan Waktu Kerja.

SOP dibuat dengan tujuan untuk memudahkan karyawan dalam memahami tentang seberapa lama waktunya bekerja. Hal tersebut dirasa perlu, karena dengan adanya pemahaman yang baik maka karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya di jam-jam yang sudah ditentukan. Begitupula sebaliknya, karyawan tidak diperkenankan bekerja melebihi jam yang sudah ditentukan, karena akan menimbulkan efek negatif bagi kesehatan karyawan dalam jangka panjang

3) Target yang Harus Dicapai

Setiap pekerjaan tentu tidak lepas dari adanya target. Target kerja yang ditetapkan perusahaan akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja tinggi dengan jangka waktu yang tidak sepadan maka hal tersebut akan berdampak semakin besarnya beban fisik dan psikis yang dirasakan oleh karyawan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk membangun Sumber Daya Manusia untuk menghadapi era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.

Menurut Sudaryo dkk (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Kunci kesuksesan suatu organisasi bisnis adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, ini merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengetahui keinginan dari karyawannya dan dengan mengetahui keinginan dari karyawan tersebut maka akan meningkatkan pengabdian dari karyawan (Rizwan, 2014). Menurut Donni (2016:291) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson dkk dalam Priansa, (2016:291) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Robbins (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Lawler dalam (Robbins, 2015) ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan adanya sikap merasa senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

(Priansa, 2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Dari pengertian para ahli diatas maka kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan yang dirasakan karyawan baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

b. Faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan

Menurut Mangkunegara, (2016:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Faktor Pegawai.

Kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja

2) Faktor Pekerjaan.

Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasa, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja

c. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Widodo (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja,yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan,

- 2) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan
- 3) 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 mempengaruhi kepuasan kerja
- 4) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang,
- 5) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian

d. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Lijan Poltak (2019:304) terdapat beberapa teori yang dapat digunakan untuk menilai kepuasan kerja yaitu:

1) Teori Nilai (Value Theory)

Teori Nilai ini menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan.

2) Teory Keseimbangan (Equity Theory)

Teori Keseimbangan dikemukakan oleh Adam yang berpendapat bahwa dalam oerganisasi harus ada keseimbangan. Ada beberapa kompenen dalam teori ini yaitu input, outcome, dan comparison person. Input adalah semua nilai yang diteria karyawan yang dapat menunjang kerja. Misalnya Pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja. Outcome adalah semua jenis yang didapatkan dan dirasakan oleh karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, dan pengenalan kembali. Sedangkan, Comparison person adalah seorang karyawan yang sama disebuah organisasi, seorang karyawan yang sama dalam perusahaan yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan yang sebelumnya.

3) Teori Perbedaan (Discrepancy Person)

Teori ini dikemukakan oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

4) Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkan.

5) Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory)

Menurut teori ini, kepuasan pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok.

6) Teori Dua Faktor (Two Faktor Theory)

Teori ini dikemukakan oleh Fredrick Herzberg. Menurut Fredrick kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok kerja.

2.2 Kajian Empiris

“The Effect Of Motivation And Compensation Toward Job Satisfaction In Pt. Sig Asia Bitung”

Menurut Vergina Sheren Bwoleh, Sifrid S. Pangemanan, Maria V.J Tielung (2015) melakukan penelitian untuk mengamati pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pt. Sig Asia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisa regresi berganda. Populasi adalah pegawai dari PT. SIG Asia dengan 30 responden sebagai ukuran sampel. Ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pt. Sig Asia

Persamaan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi berganda.

Perbedaan pada penelitian terdahulu menggunakan motivasi sebagai salah satu variable bebas sedangkan penelitian ini menggunakan beban kerja pada salah satu variable bebas. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2022

“The Effect and Implication of work stress and workload on job satisfaction”

Penelitian yang dilakukan oleh Fatwa Tentawa (2020) bertujuan untuk

menguji pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dimana sampel penelitian ini adalah 40 pegawai tetap di Universitas yogyakarta menggunakan teknik simple random sampling dan analisis linier berganda. Hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Universitas yogyakarta

Persamaan pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda Perbedaan pada penelitian terdahulu menggunakan simple random sampling sedangkan sekarang menggunakan sampling jenuh. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2022.

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran Warung Taulan Badung”

Penelitian Zulkarnaen & Sudarma pada tahun (2018). Sampel penelitian adalah 30 k a r y a w a n menggunakan sampel jenuh dan teknik analisis regresi linier berganda dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data wawancara dan kuesioner. Ditemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Restoran Warung Taulan. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitu sebaliknya semakin kurang kompensasi maka semakin rendah kepuasan kerja

Persamaan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan Teknik analisis kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisisioner

Perbedaan pada penelitian ini salah satu variable bebas menggunakan gaya

kepemimpinan transformasional sedangkan pada penelitian ini menggunakan beban kerja sebagai salah satu variable bebas. Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2022. Responden penelitian terdahulu adalah karyawan Restaurant Warung Taulan Badung sedangkan responden penelitian ini karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.

“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia”

Wachid Hasyim (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Yaskawa electric indonesia. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dan studi kepustakaan. Kuisisioner disebar ke 60 karyawan menggunakan teknik sampel jenuh. Kesimpulan pada penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yaskwa Electric Indonesia sedangkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yaskwa Electric Indonesia.

Persamaan pada penelitian menggunakan metode regresi linear berganda dan jenis penelitian kuantitatif dan variable yang digunakan Beban kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja.

Perbedaan pada penelitian tersebut penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2022 dan penelitian terdahulu

bertempat di PT. Yaskwa Electric sedangkan penelitian ini bertempat pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

“Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata Denpasar”

Penelitian oleh Mahendrawan & Desi Indrawati (2015) dimana Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Jenis data pada penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif dan menggunakan sampling jenuh. Responden penelitian adalah 47 karyawan. Hasil penelitian adalah bahwa variable beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja di PT. Panca Dewata Denpasar dan variable kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Panca Dewata Denpasar

Persamaan pada penelitian ini adalah Jenis data yang digunakan kuantitatif dan kualitatif dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan beban kerja dan kompensasi sebagai variable bebas sedangkan variable terikat adalah kepuasan kerja

Perbedaan pada penelitian adalah penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian sekarang dilakukan tahun 2022. Responden terdahulu adalah karyawan PT. Panca Dewata sedangkan responden penelitian saat ini adalah karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.

“Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda”

Penelitian Citha Agathanisa & Arif Partono (2018) dilakukan dengan

penyebaran data menggunakan kuisioner disebarkan kepada 107 karyawan indogrosir samarinda dengan skala likert. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

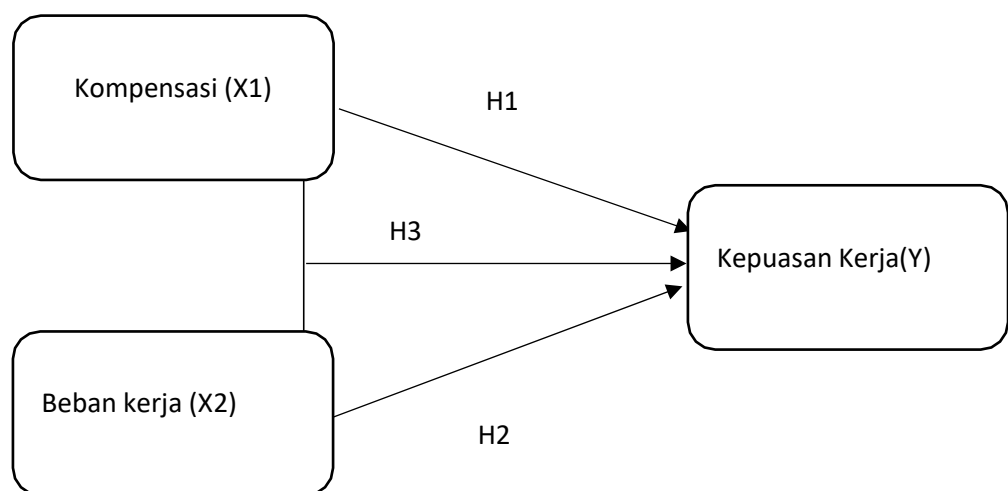
Persamaan pada penelitian ini menggunakan skala likert dan Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda

Perbedaan pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan pada penelitian saat ini pada tahun 2022. Pada penelitian terdahulu menggunakan satu variable bebas dan satu variable terikat sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan dua variable bebas dan satu variable terikat.

Responden penelitian terdahulu adalah karyawan indogrosir samarinda sedangkan responden penelitian saat ini adalah karyawan jambuluwuk oceano seminyak hotel.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang mungkin benar dan juga mungkin salah sehingga selanjutnya perlu adanya pembuktian kebenarannya dengan menggunakan model dan teknik analisis yang tepat dengan jenis data yang diperoleh (Sugiyono, 2014:59). Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

H2 : Diduga ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:70). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak. Jumlah data karyawan di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Data Jumlah karyawan

No	Department	Jumlah karyawan (orang)
1	General	1
2	EAM	1
3	HRD	1
4	Security	6
5	FBS	4
6	FBP	8
7	Croustille	5
8	SM	3
9	FO	6
10	TE	6
11	HK	9
12	F&A	4
13	MM	1
14	SPA	1
	Total	56

Sumber: HRD Jambuluwuk Oceano Seminyak, 2022

3.1.2 Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2017:85)

Penentuan sampel penelitian menyatakan apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian jumlah yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 56 orang.

3.2 Data Penelitian

3.2.1 Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka dan dapat dihitung, secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Siyoto, S & Sodik, 2015). Dimana data kuantitatif pada penelitian ini adalah data jumlah seluruh karyawan dan hasil kuesioner yang disebarakan terhadap responden.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka-angka melainkan berupa keterangan yang berhubungan dengan hal-hal yang diteliti (Siyoto, S & Sodik, 2015). Dimana data kualitatif pada penelitian ini adalah berupa keterangan-keterangan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, sejarah berdirinya Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak, fasilitas yang dimiliki Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak, struktur organisasi serta wawancara pada human resources department.

3.2.2 Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, data primer diperoleh langsung pada lokasi penelitian dan diolah sendiri oleh peneliti (Sugiyono, 2018: 137). Dalam penelitian ini yang termasuk data primer adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden (karyawan) dimana kuesioner disebarakan melalui media online menggunakan google form serta wawancara pada human resources department.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen menurut Sugiyono, (2018:137). Dimana data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah struktur organisasi, sejarah perusahaan, fasilitas-fasilitas perusahaan, informasi dari buku-buku refrensi, dan sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini maka digunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu

wawancara dan kuesioner. Maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada obyek-obyek yang lainnya (Sugiyono, 2019:203). Dimana observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan datang langsung ke Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel, kemudian meminta informasi kepada pemimpin maupun karyawan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis pertanyaan tertulis yang kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2019:199).

Pada penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah skala likert dimana peneliti memberikan nilai di setiap indikator pernyataan yang diajukan kepada responden dengan skala nilai yang sama yaitu 1,2,3,4 dan 5.

c. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan bisa dilakukan dengan cara tatap muka atau secara langsung maupun dengan menggunakan jaringan telepon Sugiyono (2019:198).

Dimana pada penelitian ini kegiatan Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkap pertanyaan-pertanyaan tentang masalah yang diteliti yaitu, kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini wawancara

dilakukan terhadap Human Resource Department sehingga peroleh memperkuat data penelitian pada kepuasan kerja karyawan di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

d. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012), teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah anggota populasi yang relative sedikit. Jumlah responden dari seluruh karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel berjumlah 56 karyawan.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat

3.4.1 Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas

Menurut (Martono, 2014:61) Variabel Bebas merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu.

Variabel yang digunakan ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian. Dimana dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X1) dan beban kerja (X2)

b. Variabel Terikat

Menurut (Martono, 2014:61) Variabel Terikat adalah variabel yang akan menjadi pusat perhatian utama peneliti. Variabel dependen merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y)

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi definisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan dapat diuji baik oleh peneliti maupun peneliti lain (Sugiyono, 2015).

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan seluruh hasil yang di dapat karyawan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung dan diterima karyawan untuk imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan. Indikator dari kompensasi yaitu Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas

b. Beban Kerja (X2)

Beban Kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Indikator

dari beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai

c. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik analisis data sebagai berikut:

3.5.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Dalam penelitian ini untuk menganalisis tanggapan para karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel menggunakan skala Likert untuk menghitung data kuesioner yang diisi oleh karyawan. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, hal ini ditetapkan secara spesifik oleh penelitian yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian Sugiyono, (2014:134). Dimana indikator dari variabel-variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan. Setiap jawaban masing-masing diberi skor yang berbeda sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Keterangan	Kode	Score
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	R	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018: 51) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas dari tiap butir menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan total skor dan korelasi tinggi, maka item tersebut dinyatakan memiliki validitas yang tinggi. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah jika koefisien korelasi (r hitung) $\geq 0,3$, jadi jika korelasi antara butir dengan skor (r hitung) $< 0,3$, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, Instrumen

juga dikatakan valid apabila item instrumen sebagai berikut:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian bersifat reliabel atau tidak. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,60 (Sugiyono, 2016: 184). Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,60. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen menggunakan bantuan software SPSS.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2014:105-166).

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-smirnov* apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05, maka variabel terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 . Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10, maka dapat dikatakan terbatas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka bisa disebut dengan homoskedastisitas dan jika pengamatannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan model glejser dengan syarat signifikansi berada di atas 0,05 yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas menurut Ghozali (2012: 126)

3.5.4 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji, oleh karena itu untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linier berganda menurut (Sugiyono,2016). Dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Beban Kerja

a = Konstanta (nilai Y' apabila X1, X2.....Xn = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3.5.5 Uji Hipotesis

a. Koefisiensi Determinasi (R²)

Menurut Priyatno (2014) *Adjusted R Square* menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). *Adjusted R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independent (bebas). Angka ini kemudian diubah ke bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari uji F adalah untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan menurut Ghozali (2013) dalam pengujian ini antara F hitung dengan F tabel. Nilai F tabel dapat ditentukan dengan tingkat signifikansi 5%, Dengan df 1 (jumlah variabel -1) dan df 2 = (n-k-1). Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika F hitung lebih besar dari F tabel maka hipotesis diterima, sedangkan sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis ditolak.

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Dugaan yang Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dihipotesiskan oleh peneliti. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji t. Kriteria pengujian pada Uji t menurut Priyatno(2014) adalah:

Jika Signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.

Jika Signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

d. Uji Dominasi/Koefisien Beta

Tujuan dari uji beta ini adalah untuk menemukan variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh dominan atau terbesar terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui variabel mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling dominan maka digunakan Uji Standardized Coefficient Beta dengan membandingkan nilai Standardized Coefficient Beta masing-masing variabel

- 1) Jika Standardized Coefficient Beta $X1 > X2$ maka variabel Kompensasi ($X1$) berkontribusi dominan dari pada variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja
- 2) Jika Standardized Coefficient Beta $X1 < X2$ maka variabel Beban Kerja ($X2$) berkontribusi dominan dari pada variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Khalayak Sasaran

4.1.1. Sejarah Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel



Gambar 4.1 Logo Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel dimulai pada tahun 2012 dengan standar hotel bintang lima. Dengan total lahan 3000m², hotel ini memiliki 138 kamar. Dengan fasilitasnya yaitu: Ayungpool, Frestro, Infinitypool, Cening kids club, JGallery, Oceano Sky Lounge, The Club House Roof Top, Melah Health Club, Melah SPA, Croustille Artisan Bakery.

Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel Bali diresmikan pada tanggal 3 Desember 2016, Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel, Berada dibawah naungan PT. ARCS house, PT. ARCS house merupakan perusahaan yang bergerak di bidang hospitality. Perusahaan ini bertekad untuk menjadi sukses dalam mengembangkan setiap aset yang dimiliki dan menjadi leader dalam manajemen pengelola setiap hotel terletak di Petitenget, Bali. Hotel ini memiliki 138 kamar yang dihiasi dengan harta warisan Indonesia dan sentuhan unik di setiap sudut kecil, menciptakan nuansa keanggunan dan kenyamanan terbaik.

Awal manajemen dari PT. ARCS HOUSE adalah pada tahun 2014 Tim

ARCS membuka ARCS Riau Guest House, Menteng. Yang di rancang untuk konsumen tertentu terutama Jepang. ARCS Riau terletak di Jl. Riau No.5 – Jakarta Pusat. Pada 2006 Tim ARCS membuka Resort yang terletak di Tapos Ciawi yang bernama “Rumah Jambuluwuk” yang sekarang berganti nama menjadi “Jambuluwuk Ciawi Resorts” yang terletak Jl.Raya Veteran Tapos No.63 – Ciawi. Pada 2010 ARCS meluncurkan resort ke dua yang bernama “Jambuluwuk Batu Resort” yang terletak di Jl.Trunojoyo 99 Desa Songgokerto. Pada tahun 2011 ARCS meluncurkan hotel pertama yang bernama “Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel” yang terletak di Jl. Gajah Mada No.67 – Yogyakarta. ARCS meluncurkan Resort ke tiga yang bernama “Jambuluwuk Oceano Resort” yang terletak di *North Gili Trawangan Island*, dan pada tahun ini juga ARCS membangun Project “Jambuluwuk Seminyak Hotel” yang terletak di Seminyak Bali

Berjemur dalam keajaiban desain arsitektur kontemporer sederhana di seluruh hotel. Dihiasi dengan sentuhan kosmopolitan namun tetap menampilkan daya pikat kesenian tradisional Indonesia, Jambuluwuk Oceano Hotel Seminyak Bali menggambarkan perpaduan gaya yang unik namun harmonis melalui penggunaan potongan custom mada dalam desain interiornya. Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel Bali adalah salah satu koleksi terbaik Jambuluwuk Hotels and Resorts yang saat ini mengoperasikan lima properti lainnya di berbagai lokasi di Indonesia. Membawa budaya, tradisi dan seni Indonesia yang terbaik adalah semangat inti Jambuluwuk Hotels and Resorts.

Jambuluwuk Hotels and Resorts adalah jaringan hotel merek nasional

yang dimiliki sepenuhnya yang mewakili koleksi properti di kepulauan Indonesia Terlahir dari gairah perhotelan dan cinta akan warisan budaya Indonesia, ini bertujuan untuk mewujudkan budaya, tradisi, gaya hidup, seni dan keramah tamahan. Cinta Indonesia terbawa melalui penggunaan elemen desain, kuliner, seni dan adat istiadat yang unik yang mewakili lokasi dimana setiap properti berada.

Jambuluwuk Hotels and Resorts saat ini mengoperasikan lima properti di Indonesia: Balai Sidang Jambuluwuk dan Resort Batu – Malang, Jawa Timur, Balai Sidang Jambuluwuk dan Resort Puncak – Bogor, Jawa Barat, Jambuluwuk Oceano Resort Gili Trawangan, Jambuluwuk Malioboro Hotel – Yogyakarta dan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel – Bali dengan rencana untuk menyambut dua properti lainnya di Garut, Jakarta dan Bandung.

4.1.2. Visi Misi Perusahaan

Visi : Menjadi perusahaan kompeten yang beroperasi dalam pengembangan property dan manajemen hotel bintang 5 yang menguntungkan dan dikenal secara nasional dan internasional

Misi :

- a. Menjadi hotel developer dan operator hotel terkenal di indonesia dan di seluruh dunia
- b. Menjadi hotel berstandar internasional dengan manajemen yang memberikanservice dan product terbaik , dengan orientasi kepuasan tamu

- c. Beroperasi dengan efisiensi yang innovative, technology yang mendukung, fasilitas, dan HRD yang competent dan berkembang
- d. Berkembang pesat sebagai perusahaan utama dan sebagai pemilik serta operator diberbagai daerah eksotis tujuan bisnis dan wisata di Indonesia.
- e. Memaksimalkan keuntungan dan meminimalisir biaya.
- f. Menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga local.
- g. Mengembangkan Jambuluwuk Hotels & Resort sebagai pilihan utama disetiap daerah Jambuluwuk Hotels & Resort berada.
- h. Menjadi asset bagi daerah dimana Jambuluwuk Berlokasi

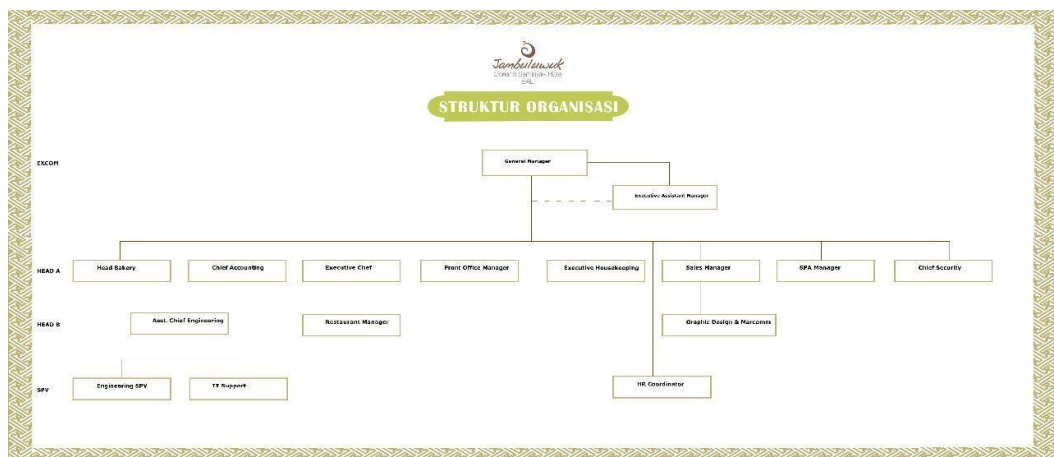
4.1.3. Struktur Organisasi

a. Struktur Organisasi Umum

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi

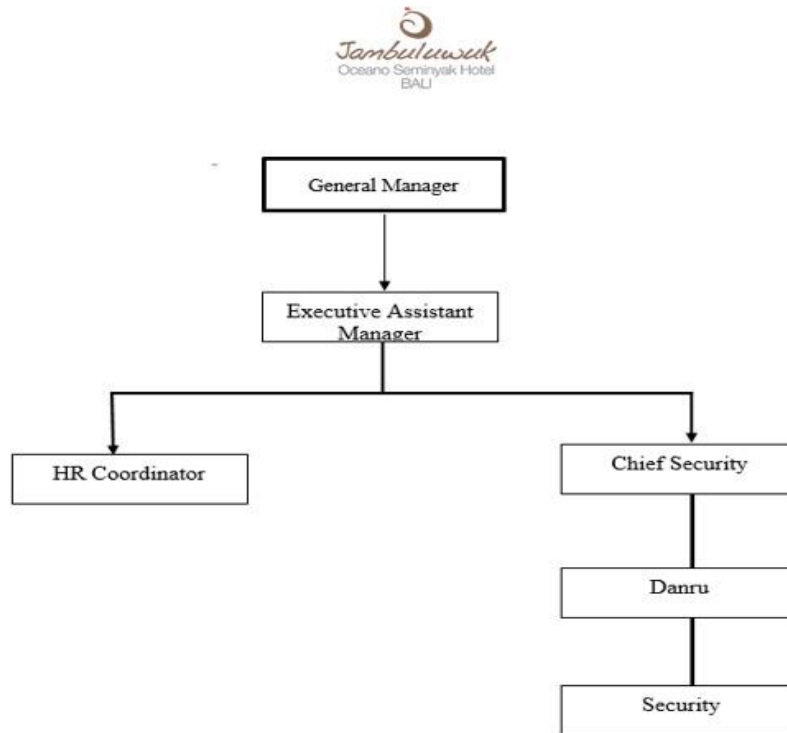
Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

Sumber: HRD Jambuluwuk Oceano Seminyak

b. Struktire Organisasi Human Resources Jambuluwuk Oceano Seminyak



Gambar 4.3 Struktire Organisasi HRD Jambuluwuk Oceano Seminyak

Sumber : HRD Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

Berikut ini merupakan tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan pada Human Resources Department:

2. Corporate HR Manager

Berkoordinasi, mengetahui dan memberikan masukan terhadap HR Manager disetiap cabang atas rencana kerja yang sudah direncanakan di HRD, melakukan training kepada team HRD disetiap cabang atas tantangan baru dalam pekerjaan pada bagian HRD

3. General Manager

Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya,

mengelola operasional harian perusahaan, merencanakan, mengoordinasikan, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan, mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan, merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal, memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan, membuat dan memperbarui SOP perusahaan, membuat keputusan dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi, merencanakan dan mengeksekusi rencana strategis jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.

4. Executive Assistan Manager

Mengembangkan dan memonitor kontrol internal untuk mengamankan asset- aset hotel, Menjalankan kontrol internal yang baik atas pendapatan, biaya, aset dan kewajiban hotel, Memastikan proses yang kuat untuk memaksimalkan pendapatan dengan menyediakan data yang jelas, akurat dan penting sehingga manajemen dapat merumuskan informasi keputusan penjualan dalam memaksimalkan potensi pendapatan

5. HR Coordinator

Memfasilitasi proses sumber daya manusia, melakukan administrasi seluruh karyawan seperti administrasi kesehatan dan kesejahteraan, membantu proses rekrutmen dan pemutusan hubungan kerja, bertindak sebagai penghubung karyawan dengan perusahaan, menyiapkan penggajian, tunjangan dan merekomendasikan tindakan korektif

6. Chief Security

Menerapkan dan mengawasi pelaksanaan SOP (*Standard Operating Procedure*), melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas-tugas pengamanan yang dilakukan oleh anggotanya, melakukan pembinaan dan pelatihan, memberikan laporan berkala kepada management pengelola mengenai pelaksanaan tugas, melakukan evaluasi kinerja kepada Danru dan seluruh anggota security, melakukan koordinasi dengan aparat pengamanan sekitar (Polsek/Polres/Koramil) dan tokoh masyarakat sekitar, mengevaluasi dan mengoreksi usulan susunan jadwal jaga dan menyetujuinya

7. Danru

Membuat dan mengajukan anggaran kepada HRD, mengawasi dan menyelesaikan masalah administrasi security department, memberikan informasi kepada management mengenai kenyamanan yang dirasakan tamu, karyawan dan pelanggan property, melakukan inspeksi mendadak untuk menjaga standar kerja personel yang lebih baik, bekerjasama dengan department lain untuk merencanakan modul cara penanggulangan bahaya.

8. Security

Mengamati tanda-tanda kejahatan atau gangguan yang dapat mengganggu kenyamanan tamu, karyawan dan pelanggan property, melakukan patroli secara berkala, melaporkan segala kejadian/peristiwa kepada atasan, membantu keluar masuknya

4.1.4. Bidang Usaha Perusahaan

Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel merupakan salah satu hotel bintang lima di kawasan Petitenget sehingga Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel menawarkan bidang usaha yang dimilikinya guna memenuhi kebutuhan tamu dan mencapai kepuasan tamu. Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel bergerak dalam bidang pelayanan jasa. Bidang usaha yang dikelola oleh Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel diantaranya adalah:

a. **Bidang Usaha Penyewaan Kamar**

Dalam bidang usaha penyewaan kamar ini, Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel memiliki 138 room Yang dimana terdiri dari 61 Superior Room, 40 Deluxe Room, 28 Deluxe Premier, 4 Junior Suite, 3 Jambuluwuk Suite, dan 2 Jambuluwuk Premier Suite. Dalam bidang usaha penyewaan kamar ini, merupakan salah satu akomodasi terpenting pada saat tamu menginap. Berbagai fasilitas yang dilengkapi dalam setiap tipe kamarnya mampu memberikan kenyamanan terhadap tamu yang menginap.

Adapun jenis-jenis kamar beserta fasilitas yang ditawarkan di Jambuluwuk Oceano Seminyak adalah:

- 1) Kamar Superior
- 2) Kamar Deluxe
- 3) Kamar Deluxe Premier
- 4) Kamar Junior Suite
- 5) Kamar Jambuluwuk Suite
- 6) Kamar Jambuluwuk Premier Suite

b. Bidang Usaha penjual makanan dan minuman

Jambuluwuk Oceano Seminyak memiliki 2 restaurant & bar, dimana diantaranya adalah : Club House Restaurant dan Frestro Restaurant. Bidang usaha penjualan makanan dan minuman ini tentunya menjadi bidang terpenting juga dalam menunjang kepuasan tamu saat menginap. Restaurant dan bar di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel menyediakan berbagai pilihan menu makanan dan minuman mulai dari *breakfast, lunch dan juga dinner*. Tidak hanya itu, pada frestro restaurant juga ada sering mengadakan event yang menarik tamu yang menginap di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel maupun tamu dari luar Hotel.

Adapun jenis-jenis restoran yang ada di Jambuluwuk Oceano Seminyak hotel:

1) The Club House Restaurant

The Club House Restaurant & Lounge Bar terletak di lantai 5 atau rooftop. Biasanya The Club House Restaurant & Lounge Bar digunakan untuk *breakfast, lunch dan dinner*, buka dari jam 09.00 wita – jam 00.00 wita.

2) Frestro Restaurant & Bar

Frestro & Bar menawarkan desain yang unik denganfasad kaca yang mempesona, *furniture* megah yang terbuat dari kayu khas Indonesia. Frestro Restaurant & Bar terletak di lantai 1 atau tepatnya berada di depan hotel.Frestro Restaurant & Bar digunakan untuk *lunch dan dinner*, buka dari jam 11.00 wita hingga jam 00.00 wita

4.2. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.2.1. Hasil Analisis

a. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden digambarkan mengenai departemen, jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Adapun karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Karakteristik responden berdasarkan departemen, dibagi menjadi 14 kategori. Keempat belas kategori tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Departemen	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Croustille	5	8,9
EAM	1	1,8
FA	4	7,1
FBP	8	14,3
FBS	4	7,1
FO	6	10,7
General	1	1,8
HK	9	16,1
HRD	1	1,8
MM	1	1,8
Security	6	10,7
SM	3	5,4
SPA	1	1,8
TE	6	10,7
Total	56	100

Sumber: Lampiran 3

Pada Tabel 4.1 dapat dinyatakan bahwa responden sebagian besar pada departemen *housekeeping* yaitu sebanyak 9 orang atau 16,1%, responden paling sedikit pada departemen *executive asisten manager*, *general manager*, HRD dan SPA yaitu sebanyak 1 orang atau 1,8%. Hal ini berarti sebagian besar karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel pada departemen *housekeeping*.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dibagi menjadi 2 kategori. Kedua kategori tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	44	78,6
Perempuan	12	21,4
Total	56	100

Sumber: Lampiran 3

Pada Tabel 4.2 dapat dinyatakan bahwa responden laki - laki yaitu sebanyak 44 orang atau 78,6% sedangkan perempuan sebanyak 12 orang atau 21,4%. Hal ini berarti mayoritas karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel adalah laki – laki.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi 3 kategori. Ketiga kategori tersebut dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21 - 30 tahun	24	42,9
31 - 40 tahun	23	41,1
> 40 tahun	9	16,1
Total	56	100

Sumber: Lampiran 3

Pada Tabel 4.3 dapat dinyatakan bahwa responden yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 24 orang atau 42,9%, responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 23 orang atau 41,1% dan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 9 orang atau 16,1%. Hal ini berarti sebagian besar karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel berusia 21 - 30 Tahun.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dibagi menjadi 2 kategori. Kedua kategori tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 - 2 tahun	21	37,5
> 3 tahun	35	62,5
Total	56	100

Sumber: Lampiran 3

Pada Tabel 4.4 dapat dinyatakan bahwa responden dengan lama bekerja 1 – 2 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 37,5% dan responden dengan lama bekerja >3 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 62,5. Hal ini berarti Sebagian besar karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel memiliki lama bekerja 1 - 2 tahun.

4.2.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dari tiap butir menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan total skor dan korelasi tinggi, maka item tersebut dinyatakan memiliki validitas yang tinggi. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah jika koefisien korelasi (r hitung) $\geq 0,3$, maka instrumen penelitian valid. Berikut ini merupakan hasil uji validitas dari variable kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja seperti tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pertanyaan	Korelasi	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	X1.1	0,846	Valid
		X1.2	0,894	Valid
		X1.3	0,871	Valid
		X1.4	0,834	Valid
2	Beban kerja (X2)	X2.1	0,885	Valid
		X2.2	0,939	Valid
		X2.3	0,946	Valid
3	Kepuasan kerja (Y)	Y.1	0,747	Valid
		Y.2	0,954	Valid
		Y.3	0,945	Valid
		Y.4	0,875	Valid
		Y.5	0,955	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (lampiran 4)

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 56 orang responden maka seperti pada tabel 4.5, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian bersifat reliabel atau tidak. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,60 (Sugiyono, 2016: 184).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen menggunakan bantuan software SPSS. Hasil uji menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebagai berikut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,883	Reliabel
2	Beban kerja (X2)	0,909	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Y)	0,940	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (lampiran 5)

Berdasarkan hasil uji realibilitas instrument pada Tabel 4.6, dapat dilihat instrument-instrumen variable pada penelitian ini yaitu kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,6.

4.2.3 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini untuk menganalisis tanggapan para karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel menggunakan skala Likert untuk menghitung data kuesioner yang diisi oleh karyawan. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, hal ini ditetapkan secara spesifik oleh penelitian yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2014:134). Dimana penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Dengan rumus penilaian.

Nilai tertinggi = 5

Nilai rendah = 1

Rentang $5-1 = 4$

$$C (\text{Interval Kelas}) = \frac{R (\text{Range})}{K (\text{Jumlah Klasifikasi})}$$

$$C = \frac{4}{5}$$

$$= 0,80$$

Dari nilai interval kelas maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori penilaian sebagai berikut:

1,00 - 1,80 = Sangat kurang baik/Sangat rendah

1,81 - 2,60 = Kurang baik/ Rendah

2,61 - 3,40 = Cukup Baik/Cukup Tinggi

3,41 - 4,20 = Baik/Tinggi

4,21 - 5,00 = Sangat Baik/Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap variabel yang dijawab oleh 56 orang, nilai rata-ratanya disajikan seperti yang terlihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Statistik Menurut Nilai
Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Gaji yang diterima telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari	0	17	13	15	11	3,36	Cukup Baik
2	Perusahaan mampu memberikan insentif (tambahan bayaran kerja) diluar gaji secara adil	0	19	16	13	8	3,18	Cukup Baik
3	Tunjangan yang saya dapatkan dari perusahaan telah sesuai dengan yang saya harapkan	0	18	16	11	11	3,27	Cukup Baik
4	Perusahaan memberikan fasilitas - fasilitas kerja yang memadai dan layak digunakan	0	20	6	19	1	3,38	Baik
Rata-rata							3,29	Cukup Baik

Sumber: lampiran 2 dan 3

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai kompensasi yaitu sebesar 3,29 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan oleh Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel masih belum sesuai. Pertanyaan yang memperoleh nilai rata – rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,38 yang termasuk kategori cukup baik pada pernyataan “Perusahaan memberikan fasilitas - fasilitas kerja yang memadai dan layak digunakan”. Hal ini berarti di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel terdapat fasilitas kerja yang kurang memadai dan belum layak digunakan.

Nilai rata-rata terendah sebesar 3,18 yang termasuk kategori cukup baik pada pernyataan “Perusahaan mampu memberikan insentif (tambahan bayaran kerja) diluar gaji secara adil”. Hal ini berarti di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel kurang adanya pemberian insentif.

Tabel 4.8
Deskripsi Statistik Menurut Nilai
Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya tidak dapat memahami dengan baik SOP (Standar Operating Procedur) yang berisikan tugas dan tata cara pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	15	10	11	6	5	2,41	Rendah
2	Lama waktu saya bekerja tidak sesuai dengan SOP (Standar OperatingProcedur) yang ditetapkan oleh perusahaan	2	19	12	14	9	3,16	Cukup Tinggi
3	Target yang dibebankan oleh perusahaan tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan	3	15	15	19	4	3,11	Cukup Tinggi
Rata-rata							2,89	Cukup Tinggi

Sumber: lampiran 2 dan 3

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 3 pernyataan mengenai beban kerja yaitu sebesar 2,89 yang termasuk dalam kategori yang berarti cukup tinggi. Hal ini berarti Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel memberikan beban kerja yang cukup tinggi kepada karyawan. Pertanyaan yang memperoleh nilai rata – rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,16 yang termasuk kategori cukup tinggi pada pernyataan “Lama waktu saya bekerja tidak sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedur*) yang ditetapkan oleh perusahaan”. Hal ini berarti karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel sering bekerja melebihi waktu kerja di SOP.

Nilai rata-rata terendah sebesar 2,41 yang termasuk kategori rendah pada pernyataan “Saya tidak dapat memahami dengan baik SOP (*Standard Operating Procedur*) yang berisikan tugas dan tata cara pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan”. Hal ini berarti karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel mampu memahami SOP yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4.9
Deskripsi Statistik Menurut Nilai
Frekuensi dan Mean (Rata-rata) Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan memiliki tantangan & kesenangan tersendiri	0	22	23	7	4	2,88	Cukup Baik
2	Saya memiliki rekan kerja yang dapat berinteraksi dengan baik dan menyenangkan	0	10	15	14	17	3,68	Baik
3	Saya memiliki atasan yang senang tiasa berkomunikasi dalam memberikan petunjuk dalam pelaksanaan kerja	0	13	11	17	15	3,61	Baik
4	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan	0	21	11	19	5	3,14	Cukup Baik
5	Saya merasa, lingkungan kerja saya mendukung pekerjaan yang saya lakukan	0	11	14	14	17	3,66	Baik
Rata-rata							3,39	Cukup Baik

Sumber: lampiran 2 dan 3

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai kepuasan kerja yaitu sebesar 3,39 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini berarti karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi. Pertanyaan yang memperoleh nilai rata – rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,68 yang termasuk kategori baik pada pernyataan “Saya memiliki rekan kerja yang dapat berinteraksi dengan baik dan menyenangkan”. Hal ini berarti karyawan Jambuluwuk Oceano

Seminyak Hotel telah memiliki sikap yang baik dan menyenangkan sesama rekan kerja.

Nilai rata-rata terendah sebesar 2,88 yang termasuk kategori cukup baik pada pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan memiliki tantangan & kesenangan tersendiri”. Hal ini berarti karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel kurang senang dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan terikat mempunyai nilai distribusi yang baik atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-smirnov* apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05, maka variabel terdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		56
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.10448313
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.093
	<i>Positive</i>	.093
	<i>Negative</i>	-.066
<i>Test Statistic</i>		.093
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 4.10 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolenieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 . Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10, maka dapat dikatakan terbatas dari multikolinearitas. Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.743	2.731		5.399	.000		
	Kompensasi	.566	.130	.458	4.335	.000	.721	1.386
	Beban kerja	-.603	.157	-.407	-3.847	.000	.721	1.386

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai

VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa tidaknya multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka bisa disebut dengan homoskedastisitas dan jika pengamatannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan model *glejser* dengan syarat signifikansi berada di atas 0,05 yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2012: 126). Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.391	1.569		2.161	.035
	Kompensasi	-.024	.075	-.050	-.314	.755
	Beban kerja	-.066	.090	-.117	-.728	.470

a. *Dependent Variable: Absolute_Residual*

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.12 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.2.5 Analisis Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji, oleh karena itu untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linier berganda menurut (Sugiyono 2016). Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 26.0*

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	14.743	2.731		5.399	.000
	Kompensasi	.566	.130	.458	4.335	.000
	Beban kerja	-.603	.157	-.407	-3.847	.000

a. *Dependent Variable*: Kepuasan kerja

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah: $Y = 14,743 + 0,556X_1 - 0,603X_2$

Interprestasi dari koefisien regresi:

$\alpha = 14,743$ secara statistik menunjukkan, jika seluruh variabel independen Kompensasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) dianggap konstan maka tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 14,743.

$b_1 = 0,556$ secara statistik menunjukkan, jika variabel Kompensasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, sedangkan variabel Beban Kerja (X_2) dianggap konstan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,556.

$b_2 = - 0,603$ secara statistik menunjukkan, jika variabel Beban Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, sedangkan variabel Kompensasi (X_1) dianggap konstan, maka akan menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,603.

4.2.6 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2014) *Adjusted R Square* menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). *Adjusted R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel

independent (variabel bebas). Angka ini kemudian diubah ke bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.757 ^a	.572	.556	3.163

a. *Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi*

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan nilai *R Square* untuk sebesar 0,572. hal ini berarti 57,2% variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen kompensasi dan beban kerja. Sedangkan sisanya $(100\% - 57,2\%) = 42,8\%$ dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4.2.7 Uji Hipotesis (Uji t-Test)

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dihipotesiskan oleh peneliti. Untuk mengetahui pengaruh dari variabelbebas terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji parsial t dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.743	2.731		5.399	.000
	Kompensasi	.566	.130	.458	4.335	.000
	Beban kerja	-.603	.157	-.407	-3.847	.000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja

Sumber: Lampiran 7

1. Analisis kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

a) Rumusan Hipotesis Variabel

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja.

$H_1 : b_1 > 0$, berarti ada pengaruh positif signifikan antara kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja.

b) Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) dan df (derajat kebebasan) adalah $n - k - 1$. Dimana $n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$. Sehingga besarnya t - tabel = $t_{(5\%,53)} = 2,005$ (Lampiran 8).

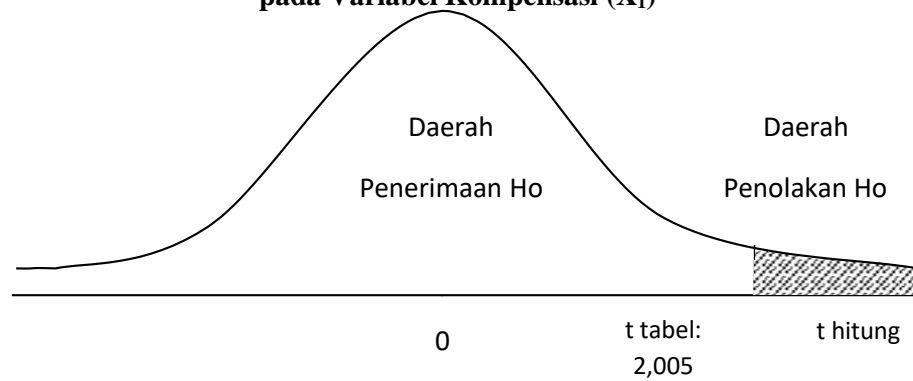
c) Menentukan besarnya t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada Tabel 4.15 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,335 dan signifikansi 0,000.

d) Simpulan

Gambar 4.2

Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji t pada Variabel Kompensasi (X_1)



Sumber: lampiran 7

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan nilai t_{hitung} 4,335 lebih besar dari t_{tabel} 2,005 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 dan H_1 di terima. Hal ini berarti secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Analisis beban kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

a) Rumusan Hipotesis Variabel

H₀ : $b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H₂ : $b_2 > 0$, berarti ada pengaruh negatif signifikan antara beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja.

b) Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$) dan df (derajat kebebasan) adalah $n - k - 1$. df (derajat kebebasan) adalah $n - k - 1$. Dimana $n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$. Sehingga besarnya t - tabel = $t_{(5\%,53)} = - 2,005$ (Lampiran 8).

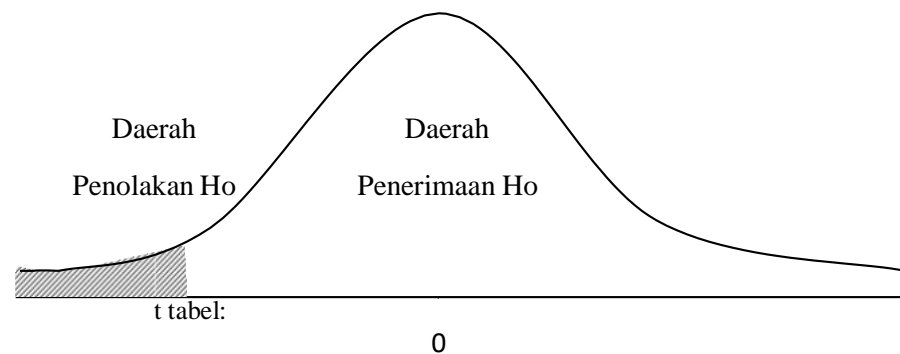
c) Menentukan besarnya t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada Tabel 4.15 diketahui nilai t_{hitung} sebesar - 3,847 dan signifikansi 0,000.

d) Simpulan

Gambar 4.3

Daerah pengujian Penolakan dan Penerimaan H_0 dengan Uji t pada Variabel Beban Kerja (X_1)



Sumber: lampiran 7

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas dapat disimpulkan nilai t hitung - 3,847 lebih besar dari dari t tabel - 2,005 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 di terima. Hal ini berarti secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.8 Uji Statistik F

Tujuan dari uji F adalah untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Berikut hasil uji parsial t dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	709.849	2	354.924	35.487	.000 ^b
	Residual	530.080	53	10.002		
	Total	1239.929	55			

a. *Dependent Variable*: Kepuasan kerja

b. *Predictors*: (*Constant*), Beban kerja, Kompensasi

Sumber: Sumber: Lampiran 7

Pengujian pengaruh pengaruh antara kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Adapun langkah – Langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a) Rumusan Hipotesis Variabel

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja.

$H_3 : b_1, b_2 > 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja.

b) Ketentuan Pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), dfn (k), (2) dan dfd ($n - k - 1$), ($56 - 2 - 1 = 53$), maka diperoleh F_{tabel} (0.05, 2, 53), Sehingga besarnya $F - \text{tabel} = 3,17$ (Lampiran 9).

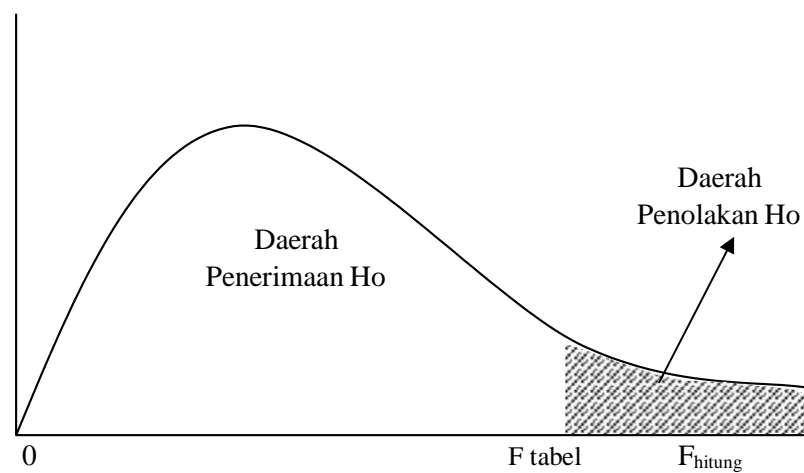
c) Menentukan besarnya F_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada Tabel 4.16 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 35,487 dan signifikansi 0,000.

d) Simpulan

Gambar 4.4

Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Dengan Uji F



Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas dapat disimpulkan nilai F hitung 35,487 lebih besar dari F tabel 3,17 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 di terima. Hal ini berarti secara simultan kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.9 Uji Koefisien Beta

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Beta

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta
Kompensasi	0,458
Beban kerja	- 0,407

Sumber: Lampiran 7

Diperoleh nilai *standardized coefficients beta* variable kompensasi sebesar 0,458 dan variabel beban kerja nilai koefisien beta sebesar – 0,407. Diantara kedua variable bebas tersebut, variable kompensasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* lebih besar yaitu sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan kompensasi berpengaruh lebih besar atau dominan terhadap kepuasan kerja.

4.3 Hasil Analisis

4.3.1 Analisis kompensasi dan beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

1. Analisis kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 4,335$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,005$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya semakin tinggi jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Fajrio & Youmil Abrian (2020), Prayoga&Achmad (2017), Vergina, dkk (2015) bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Analisis beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan

nilai $t_{hitung} = -3,847$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = -2,005$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai signfikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial variabel beban kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melati (2015), bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan .

4.3.2 Analisis kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 35,487$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,17$, maka ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , dan nilai signfikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa variabel kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya semakin tinggi jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan semakin rendah beban kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.

4.3.3 Variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

Diperoleh nilai *standardized coefficients beta* variable kompensasi sebesar 0,458 dan variabel beban kerja nilai koefisien beta sebesar - 0,407. Diantara kedua variable bebas tersebut, variable kompensasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* lebih besar yaitu sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan kompensasi berpengaruh lebih besar atau dominan terhadap kepuasan kerja pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel.

4.4 Implikasi Penelitian

4.4.1 Implikasi teoritis:

a. Implikasi penelitian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dapat dilihat pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Ketika seorang karyawan mendapatkan fasilitas-fasilitas yang layak digunakan atau gaji yang dapat mencukupi kehidupan sehari-hari ditambah tunjangan yang didapatkan dari perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan karyawan tersebut.

Dengan kata lain semakin meningkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Hal ini sejalan dengan teori yang

dikemukakan Rivai (2019) bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Simamora (2018:442) mengartikan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan finansial dan jasa-jasa yang terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

b. Implikasi penelitian Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dapat dilihat pada hasil penelitian variabel beban kerja (X_2) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Tingginya beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan akan mengakibatkan menurunnya kepuasan yang dirasakan karyawan, kepuasan ini dapat berdampak terhadap kinerja karyawan yang tidak baik. Dengan kata lain semakin meningkat beban kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau individu dalam waktu tertentu (Soeprihanto 2016). Menurut Koesomowidjojo (2017:21) Beban Kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

4.4.2 Implikasi Praktis:

Pertama, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada

Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Hal ini berarti semakin tinggi jumlah kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Dalam hal ini kaitannya apabila Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel ingin meningkatkan kepuasan kerja diharapkan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan tujuan utama karyawan bekerja disuatu perusahaan, dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa insentif yang diterima karyawan Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel masih belum sesuai dengan harapan karyawan, dimana jika hal ini dibiarkan terus terjadi berdampak terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan. Sehingga Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel diharapkan membuat kebijakan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan atau sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Kedua, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X_2) memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Dalam hal ini kaitannya untuk meningkatkan kepuasan kerja, Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel hendaknya memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan

jabatan dan kemampuan karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan kelalahan dalam bekerja, sehingga akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa lama waktu bekerja karyawan belum sesuai dengan SOP yang berlaku, lamanya waktu kerja yang melibihi SOP akan membuat karyawan merasa kelalahan pada saat bekerja dan nantinya secara langsung akan berakibat terhadap menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel harus lebih memperhatikan jam kerja yang diberikan kepada karyawan, agar nantinya jam kerja yang diberikan tidak berlebihan dan sesuai dengan SOP

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Kompensasi dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara lebih ringkas dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - a) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,335$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,005$ dan nilai signfikansi sebsar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - b) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} = - 3,847$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = - 2,005$ dan nilai signfikansi sebsar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $F_{hitung} = 35,487$ yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,17$ dan nilai signfikansi sebsar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, yang berarti bahwa kompensasi, beban kerja secara simultan berpengaruh

signfikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan semakin rendah beban kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh variabel kompensasi memiliki nilai *standardized coefficients beta* lebih besar yaitu sebesar 0,458 sehingga dapat dikatakan kompensasi berpengaruh lebih besar atau dominan terhadap kepuasan kerja pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan
 - a) Dari pernyataan mengenai variabel kompensasi pernyataan perusahaan mampu memberikan insentif (tambahan bayaran kerja) diluar gaji secara adil nilai rata-rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel diharapkan meningkatkan jumlah insentif yang diberikan kepada karyawan, sesuai dengan kinerja karyawan.
 - b) Dari pernyataan mengenai variabel beban kerja pernyataan Lama waktu saya bekerja tidak sesuai dengan SOP (*Standard OperatingProcedur*) yang ditetapkan oleh perusahaan kenyamanan dalam bekerja memiliki nilai rata-rata tertinggi, melihat hasil penelitian tersebut Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel diharapkan memberikan waktu pengerjaan tugas yang cukup, agar nantinya waktu kerja karyawan sesuai dengan SOP.

c) Dari pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja pernyataan ‘saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan memiliki tantangan & kesenangan tersendiri’ memiliki nilai rata-rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel diharapkan selalu memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan jabatan karyawan agar nantinya karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dikerjakan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi dan beban kerja Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel untuk meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Inayat dan Anindita. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. Yogyakarta: Cafeteria
- Bumi Aksara. Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9)
- Darma, Prayoga Setia and Supriyanto, Achmad Sani, The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance (December 5, 2017). *Management and Economics Journal (MEC-J)*, Vol 1, Issue 1, 2017, Sinambela, P. D. L. P., 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun
- Edy, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Eva & Ria (2020). Strategi Kebijakan Fiskal Pemerintah Indonesia dalam Menghadapi Dampak Pandemi COVID-19. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Universitas Sumatra Utara*, 3(2), 156-167.
- Ellyzar, N., & Yunus, A. M. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah*
- Hardi Pranoto dan Retnowati, Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan (Jakarta: PPM, 2015)
- Hasyim, wachid. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185-192. Ajimat, Saksono Budi. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Dasar – Dasar Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Alfiansyah, M., 2021, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 4, No.1, pp 145-155
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indra Ardiyanto, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan KBPR Bank Daerah Karanganyar”, *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 14, (April, 2014)
- Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Agus Dwi Nugroho, Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono, (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (mixed method)*. Bandung: CV. Alfabeta. Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta. Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Tambengi, K.F.S., Kojo, C., dan Rumokoy, F.S. 2016. Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia tbk. Witel sulut. *Jurnal Emba Vol.4 No.4 Desember 2016*, Hal. 1088 – 1097.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers. Masram, H., & Mu'ah, H., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Zifatama, Jawa Timur. Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9)
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

LAMPIRAN


PROSES BIMBINGAN
SKRIPSI TAHUN 2021/2022

Nama Mahasiswa : Ni Kadek Diyan Umantari
NIM : 1815744143
Jurusan : Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kepuasan
kerja karyawan (Studi kasus pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel)

NO	TANGGAL	URAIAN	TANDA TANGAN
1	23/3/22	Pengenalan Masalah .	JK
2	29/3/2022	Revisi Bab I	JK
3	15/4/2022	ACC BAB I & Revisi BAB II	JK
4	23/4/2022	Revisi BAB II & BAB III	JK
5	12/5/2022	BAB II ACC	JK
6	29/5/2022	Revisi BAB III	JK
7	13/06/2022	BAB III & Bimbingan kuisisioner	JK
8	24/06/2022	Bimbingan kuisisioner	JK
9	19/07/2022	Revisi BAB IV & V	JK
10	22/07/2022	ACC BAB IV & BAB V.	JK

Badung, 22 July 2022.

Pembimbing, I


Dr. I Ketut Santra, M.Si

NIP. 196710211992031002












PROSES BIMBINGAN
SKRIPSI TAHUN 2021/2022

Nama Mahasiswa: Ni Kadek Diyan Umantari

NIM : 1815744143

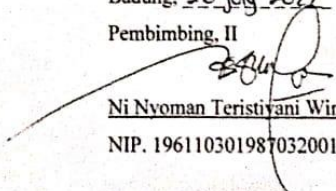
Jurusan : Administrasi Niaga

Judul Skripsi: Analisis Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan (Studi Kasus pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel)

NO	TANGGAL	URAIAN	TANDA TANGAN
1.	25/4/22	BAB I & II Perbaikan	
2	13/6/22	BAB I acc. BAB II & III Perbaikan	
3	30/6/22	BAB II & III Perbaikan	
4	14/7/22	BAB II & III Perbaikan	
5	15/7/22	BAB II & III Perbaikan	
6	18/7/22	BAB II, III, IV Perbaikan	
7	19/7/22	BAB I, II, IV Perbaikan	
8	20/7/22	BAB II acc	
9	22/7/22	BAB III acc & Bab IV & V	
10	25/7/22	BAB IV & V . (Perbaikan)	
11	26/7/22	BAB IV & V acc	

Badung, 26 July 2022

Pembimbing, II


Ni Nyoman Teristiyani Winava, Se.,MM

NIP. 196110301987032001

Lampiran 1. Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN ANALISIS KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA JAMBULUWUK OCEANO SEMINYAK HOTEL

Kepada Yth, Saudara/Saudari responden, saya memahami sepenuhnya bahwa waktu yang dimiliki oleh Saudara/Saudari sangat terbatas dan berharga. Namun demikian halnya, saya sangat mengharapkan kesediaan Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program Studi Manajemen D4, Politeknik Negeri Bali (PNB). Kuesioner ini dimaksud untuk mengetahui “Analisis Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Jambuluwuk”. Kuesioner ini digunakan sebagai kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Saudara/Saudari dalam kuesioner penelitian ini akan saya jaga kerahasiaannya. Atas perhatian dan kesediaan Saudara/Saudari untuk membantu saya dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Berilah tanda ✓ pada kolom jawaban yang telah disediakan

- 1) Nama :
- 2) Department :
- 3) Umur :
- 4) Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
- 5) Pendidikan Terakhir : a. SMA/SMK b. Diploma
c. Sarjana (S1) d. Pasca Sarjana (S2)
- 6) Lama Bekerja : a. <1 tahun b. 1 tahun – 2 tahun c. > 3 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon kuesioner ini diisi oleh Saudara/Saudari sejujur-jujurnya untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan. Pada tipe pilihan, Saudara/Saudari dipersilahkan untuk mengisi tanda checklist (✓) pada salah satu kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Adapun makna tanda tersebut sebagai berikut :

Keterangan	Nilai (skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Dimohon untuk tidak mengosongkan jawaban, karena pernyataan yang dibuat telah

benar adanya.

3. Kami mengucapkan terima kasih pada Saudara/Saudari atas partisipasinya guna menyelesaikan penelitian in

C. Daftar Pernyataan Kuesioner

No	Daftar Pernyataan	SS	ST	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kompensasi (X1)						
Gaji						
1	Gaji yang diterima telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari					
Insentif						
2	Perusahaan mampu memberikan insentif (tambahan bayaran kerja) diluar gaji secara adil					
Tunjangan						
3	Tunjangan yang saya dapatkan dari perusahaan telah sesuai dengan yang saya harapkan					
Fasilitas Kerja						
4	Perusahaan memberikan fasilitas - fasilitas kerja yang memadai dan layak digunakan					

No	Daftar Pernyataan	SS	ST	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Beban Kerja (X2)						
Kondisi Pekerjaan						
1	Saya tidak dapat memahami dengan baik SOP (Standar Operating Procedur) yang berisikan tugas dan tata cara pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
Penggunaan Waktu Kerja						
2	Lama waktu saya bekerja tidak sesuai dengan SOP (Standar Operating Procedur) yang ditetapkan oleh perusahaan					
Target yang harus dicapai						
3	Target yang dibebankan oleh perusahaan tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan					

No	Daftar Pernyataan	SS	ST	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kepuasan Kerja (Y1)						
Pekerjaan itu sendiri						
1	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan memiliki tantangan & kesenangan tersendiri					
Rekan Kerja						
2	Saya memiliki rekan kerja yang dapat berinteraksi dengan baik dan menyenangkan					
Atasan						
3	Saya memiliki atasan yang senangtiasa berkomunikasi dalam memberikan petunjuk dalam pelaksanaan kerja					
Promosi						
4	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan					
Lingkungan Kerja						
5	Saya merasa, lingkungan kerja saya mendukung pekerjaan yang saya lakukan					

NO	Departemen	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Kompensasi				TotalSkor	Beban Kerja			TotalSkor	Kepuasan Kerja					TotalSkor
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	General	Perempuan	> 40 tahun	>3 tahun	3	2	3	2	10	3	4	4	11	3	2	2	2	2	11
2	HRD	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	4	4	2	4	14	2	3	3	8	2	3	3	3	3	14
3	EAM	Perempuan	31 - 40 tahun	>3 tahun	5	4	4	4	17	1	2	2	5	4	5	4	5	5	23
4	MM	Perempuan	31 - 40 tahun	>3 tahun	5	5	5	5	20	4	5	4	13	3	3	3	2	2	13
5	FA	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	4	4	3	4	15	2	3	3	8	5	4	4	4	4	21
6	FA	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	5	4	4	4	17	2	2	2	6	5	5	5	4	5	24
7	FA	Laki - laki	21 - 30 tahun	>3 tahun	3	4	3	4	14	1	2	1	4	3	3	4	3	3	16
8	FA	Laki - laki	21 - 30 tahun	>3 tahun	2	3	2	3	10	4	5	4	13	2	2	2	2	2	10
9	FO	Perempuan	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	3	4	4	4	15	3	2	3	8	2	3	3	4	3	15
10	FO	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	3	4	3	4	14	1	2	2	5	3	5	4	4	4	20
11	FO	Perempuan	21 - 30 tahun	>3 tahun	2	3	2	3	10	3	5	4	12	2	2	2	3	3	12
12	FO	Perempuan	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	5	5	3	4	17	2	3	3	8	3	5	5	5	5	23
13	FO	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	2	3	3	3	11	2	1	2	5	3	4	4	4	4	19
14	FO	Laki - laki	> 40 tahun	>3 tahun	2	2	2	2	8	3	3	3	9	2	3	2	3	3	13
15	SM	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	3	4	4	4	15	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19
16	SM	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	4	3	3	4	14	2	2	2	6	3	5	5	5	5	23
17	SM	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	5	3	4	4	16	3	2	3	8	2	4	4	4	4	18
18	HK	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	2	2	2	2	8	5	5	5	15	2	3	2	2	3	12
19	HK	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	3	2	2	4	11	4	4	4	12	2	3	3	2	3	13
20	HK	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	3	3	3	4	13	2	2	2	6	4	5	4	5	5	23
21	HK	Perempuan	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	4	2	2	2	10	3	3	3	9	2	3	3	2	3	13
22	HK	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	4	5	4	5	18	4	5	5	14	3	5	5	4	4	21
23	HK	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	3	4	4	4	15	1	2	2	5	3	4	4	4	4	19
24	HK	Perempuan	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	2	2	2	2	8	2	2	3	7	2	3	3	2	3	13
25	FBP	Laki - laki	> 40 tahun	>3 tahun	3	3	2	2	10	3	4	4	11	4	5	4	4	4	21
26	FBP	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	5	3	3	5	16	1	2	2	5	5	5	5	5	5	25
27	FBP	Perempuan	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	2	2	3	4	11	2	3	3	8	3	4	5	4	5	21
28	FBP	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	2	2	3	2	9	3	4	4	11	2	2	2	2	2	10
29	FBP	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	5	3	4	5	17	1	3	3	7	3	4	4	4	4	19
30	FBP	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	2	2	2	4	10	2	4	4	10	2	3	3	2	3	13
31	FBP	Laki - laki	21 - 30 tahun	>3 tahun	2	2	2	2	8	3	5	4	12	2	2	2	2	2	10
32	FBP	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	3	3	5	2	13	1	2	2	5	4	5	5	4	5	23
33	Croustille	Laki - laki	> 40 tahun	>3 tahun	4	3	5	5	17	2	3	3	8	3	4	4	3	5	19
34	Croustille	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	3	2	3	2	10	2	4	4	10	2	3	3	3	3	14
35	Croustille	Laki - laki	> 40 tahun	>3 tahun	2	2	2	2	8	2	4	4	10	2	2	2	2	2	10
36	Croustille	Laki - laki	31 - 40 tahun	1 - 2 tahun	4	5	5	5	19	1	2	1	4	3	4	4	3	4	18
37	Croustille	Laki - laki	31 - 40 tahun	1 - 2 tahun	2	2	2	2	8	3	5	5	13	2	2	2	2	2	10
38	FBS	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	2	2	2	3	9	3	4	4	11	3	4	4	3	4	18
39	FBS	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	4	5	5	5	19	1	2	3	6	3	5	5	4	5	22
40	FBS	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	3	2	2	2	9	5	4	4	13	2	2	2	2	2	10
41	FBS	Perempuan	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	3	3	3	3	12	2	4	4	10	3	5	5	3	5	21
42	TE	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	4	3	4	5	16	1	2	2	5	4	5	5	4	5	23
43	TE	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	2	2	2	2	8	2	4	4	10	2	4	4	2	4	16
44	TE	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	5	5	5	5	20	1	3	2	6	3	5	5	3	5	21
45	HK	Perempuan	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	4	2	2	2	10	5	4	4	13	2	3	3	2	3	13
46	HK	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	5	5	5	5	20	1	2	2	5	3	5	5	4	5	22
47	TE	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	4	3	4	2	13	2	4	4	10	2	4	4	2	4	16
48	TE	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	2	2	3	4	11	5	5	4	14	2	3	3	2	3	13
49	TE	Laki - laki	21 - 30 tahun	1 - 2 tahun	4	4	5	4	17	1	3	3	7	3	5	5	3	5	21
50	Security	Laki - laki	21 - 30 tahun	>3 tahun	2	2	2	2	8	5	5	5	15	2	2	2	2	2	10
51	Security	Laki - laki	> 40 tahun	>3 tahun	5	5	5	5	20	1	2	2	5	3	5	5	4	5	22
52	Security	Laki - laki	> 40 tahun	>3 tahun	5	4	5	3	17	2	2	2	6	4	4	4	4	4	20
53	Security	Laki - laki	31 - 40 tahun	>3 tahun	4	4	5	4	17	4	3	3	10	4	3	3	2	3	15
54	Security	Laki - laki	> 40 tahun	>3 tahun	4	3	3	2	12	1	2	2	5	3	2	2	2	2	11
55	Security	Laki - laki	> 40 tahun	>3 tahun	4	4	4	2	14	2	1	1	4	5	4	5	4	5	23
56	SPA	Perempuan	31 - 40 tahun	>3 tahun	2	3	3	2	10	2	3	3	8	3	3	2	2	2	12
Jumlah					188	178	183	189	738	135	177	174	486	161	206	202	176	205	950
									184,50				162,00						190,00
Rata - rata					3,36	3,18	3,27	3,38	13,18	2,41	3,16	3,11	8,68	2,88	3,68	3,61	3,14	3,66	16,96
									3,29				2,89						3,39

Lampiran 3. Statistik Deskriptif

		Departemen			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Croustille	5	8.9	8.9	8.9
	EAM	1	1.8	1.8	10.7
	FA	4	7.1	7.1	17.9
	FBP	8	14.3	14.3	32.1
	FBS	4	7.1	7.1	39.3
	FO	6	10.7	10.7	50.0
	General	1	1.8	1.8	51.8
	HK	9	16.1	16.1	67.9
	HRD	1	1.8	1.8	69.6
	MM	1	1.8	1.8	71.4
	Security	6	10.7	10.7	82.1
	SM	3	5.4	5.4	87.5
	SPA	1	1.8	1.8	89.3
	TE	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

		JenisKelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	44	78.6	78.6	78.6
	Perempuan	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 40 tahun	9	16.1	16.1	16.1
	21 - 30 tahun	24	42.9	42.9	58.9
	31 - 40 tahun	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>3 tahun	35	62.5	62.5	62.5
	1 - 2 tahun	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	56	2	5	3.36	1.119
X1.2	56	2	5	3.18	1.064
X1.3	56	2	5	3.27	1.120
X1.4	56	2	5	3.38	1.169
Kompensasi	56	8	20	13.18	3.848
X2.1	56	1	5	2.41	1.247
X2.2	56	1	5	3.16	1.172
X2.3	56	1	5	3.11	1.056
Beban Kerja	56	4	15	8.68	3.203
Y.1	56	2	5	2.88	.896
Y.2	56	2	5	3.68	1.097
Y.3	56	2	5	3.61	1.123
Y.4	56	2	5	3.14	1.034
Y.5	56	2	5	3.66	1.116
Kepuasan Kerja	56	10	25	16.96	4.748
Valid N (listwise)	56				

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	30.4	30.4	30.4
	3	13	23.2	23.2	53.6
	4	15	26.8	26.8	80.4
	5	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	33.9	33.9	33.9
	3	16	28.6	28.6	62.5
	4	13	23.2	23.2	85.7
	5	8	14.3	14.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	32.1	32.1	32.1
	3	16	28.6	28.6	60.7
	4	11	19.6	19.6	80.4
	5	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	35.7	35.7	35.7
	3	6	10.7	10.7	46.4
	4	19	33.9	33.9	80.4
	5	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	8	14.3	14.3	14.3
	9	3	5.4	5.4	19.6
	10	9	16.1	16.1	35.7
	11	4	7.1	7.1	42.9
	12	2	3.6	3.6	46.4
	13	3	5.4	5.4	51.8
	14	5	8.9	8.9	60.7
	15	4	7.1	7.1	67.9
	16	3	5.4	5.4	73.2

	17	8	14.3	14.3	87.5
	18	1	1.8	1.8	89.3
	19	2	3.6	3.6	92.9
	20	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	26.8	26.8	26.8
	2	19	33.9	33.9	60.7
	3	11	19.6	19.6	80.4
	4	6	10.7	10.7	91.1
	5	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.6	3.6	3.6
	2	19	33.9	33.9	37.5
	3	12	21.4	21.4	58.9
	4	14	25.0	25.0	83.9
	5	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.4	5.4	5.4
	2	15	26.8	26.8	32.1
	3	15	26.8	26.8	58.9
	4	19	33.9	33.9	92.9
	5	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	3	5.4	5.4	5.4
	5	10	17.9	17.9	23.2
	6	6	10.7	10.7	33.9
	7	3	5.4	5.4	39.3
	8	8	14.3	14.3	53.6
	9	2	3.6	3.6	57.1
	10	7	12.5	12.5	69.6
	11	4	7.1	7.1	76.8
	12	4	7.1	7.1	83.9
	13	5	8.9	8.9	92.9
	14	2	3.6	3.6	96.4
	15	2	3.6	3.6	100.0
	Total		56	100.0	100.0

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	39.3	39.3	39.3
	3	23	41.1	41.1	80.4
	4	7	12.5	12.5	92.9
	5	4	7.1	7.1	100.0
	Total		56	100.0	100.0

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	17.9	17.9	17.9
	3	15	26.8	26.8	44.6
	4	14	25.0	25.0	69.6
	5	17	30.4	30.4	100.0
	Total		56	100.0	100.0

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	23.2	23.2	23.2
	3	11	19.6	19.6	42.9
	4	17	30.4	30.4	73.2
	5	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	21	37.5	37.5	37.5
	3	11	19.6	19.6	57.1
	4	19	33.9	33.9	91.1
	5	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	19.6	19.6	19.6
	3	14	25.0	25.0	44.6
	4	14	25.0	25.0	69.6
	5	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	7	12.5	12.5	12.5
	11	2	3.6	3.6	16.1
	12	3	5.4	5.4	21.4
	13	8	14.3	14.3	35.7
	14	2	3.6	3.6	39.3
	15	2	3.6	3.6	42.9
	16	3	5.4	5.4	48.2
	18	3	5.4	5.4	53.6
	19	5	8.9	8.9	62.5
	20	2	3.6	3.6	66.1
	21	7	12.5	12.5	78.6
	22	3	5.4	5.4	83.9
	23	7	12.5	12.5	96.4
	24	1	1.8	1.8	98.2
	25	1	1.8	1.8	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.679**	.662**	.577**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.679**	1	.738**	.677**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.662**	.738**	1	.603**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.577**	.677**	.603**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56
TotalX1	Pearson Correlation	.846**	.894**	.871**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.700**	.725**	.885**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.700**	1	.911**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.725**	.911**	1	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
TotalX2	Pearson Correlation	.885**	.939**	.946**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.606**	.601**	.628**	.593**	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.2	Pearson Correlation	.606**	1	.929**	.778**	.933**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.3	Pearson Correlation	.601**	.929**	1	.738**	.936**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.4	Pearson Correlation	.628**	.778**	.738**	1	.783**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56
Y.5	Pearson Correlation	.593**	.933**	.936**	.783**	1	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56
TotalY	Pearson Correlation	.747**	.954**	.945**	.875**	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5. Uji Reabilitas
X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	4

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	3

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

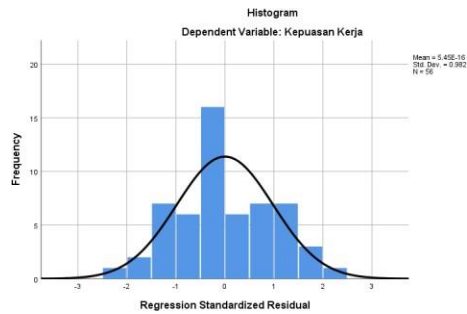
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

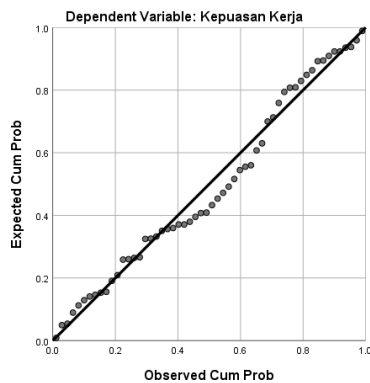
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	5

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10448313
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.066
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinieritas

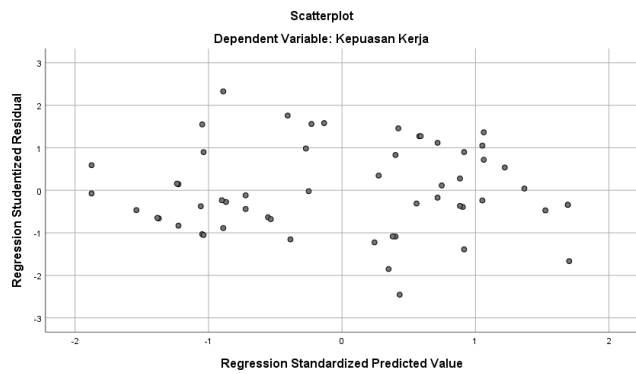
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.743	2.731		5.399	.000		
	Kompensasi	.566	.130	.458	4.335	.000	.721	1.386
	Beban Kerja	-.603	.157	-.407	-3.847	.000	.721	1.386

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.391	1.569		2.161	.035
	Kompensasi	-.024	.075	-.050	-.314	.755
	Beban Kerja	-.066	.090	-.117	-.728	.470

a. Dependent Variable: Absolute_Residual



Lampiran 7. Analisis Regresi, Determinasi, F dan t

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.572	.556	3.163

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.849	2	354.924	35.487	.000 ^b
	Residual	530.080	53	10.002		
	Total	1239.929	55			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.743	2.731		5.399	.000
	Kompensasi	.566	.130	.458	4.335	.000
	Beban Kerja	-.603	.157	-.407	-3.847	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 8. t tabel

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127	
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595	
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089	
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607	
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148	
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710	
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291	
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891	
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508	
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	

Lampiran 9. F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05										
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94

Lampiran 10. Dokumentasi

