



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI THE AXANA HOTEL PADANG

Muhammad Fajrio Adha¹, Youmil Abrian²

¹ Universitas Negeri Padang

² Universitas Negeri Padang

e-mail: fajrioadha29@gmail.com, abrian.yomil@fpp.unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang kepuasan kerja karyawan hotel yang di pengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi dan penelitian ini di latar belakang dari keluhan keluhan karyawan tentang beban kerja yang berat dan kurangnya kompensasi. Penelitian ini mempunyai tujuan melihat seberapa besar kepuasan kerja yang di pengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja di The Axana Hotel Kota Padang. Di dalam penelitian ini populasi berjumlah 72 orang. Jumlah sampel penelitian ini berjumlah 62 orang. Teknik yang di dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*, data yang di laksanakan melalui teknik melalui kuesioner dengan menggunakan skala *likert* dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,148, artinya pengaruh *variable* (X1) dan (X2) mengenai *variable* (Y) sebesar 14,8% sedangkan 85,2% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai F 6.281 dengan sign. $0,003 < 0,05$, artinya *variable* beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) mengenai *variable* kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan, serta diperoleh nilai t 3,277 dengan signi. $0,002 < 0,05$. untuk *variable* beban kerja dan 2.682 dengan sig. $0,009 < 0,05$ untuk *variable* kompensasi. Dapat disimpulkan dengan masing-masing (beban kerja dan kompensasi) sebagai variabel bebas berhubungan secara signifikan mengenai (kepuasan kerja) sebagai *variable* terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci :Beban Kerja,Kompensasi,Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan aktifitas dan interaksi manusia dengan lingkungannya. Berdasarkan UU tentang pariwisata “Wisata adalah Suatu kegiatan yang di lakukan beberapa orang untuk mengunjungi suatu tempat untuk tujuan berlibur, pengembangan, dan mempelajari budaya suatu daerah dalam jangka waktu yang sebentar”. Dengan demikian, maka wisatawan memerlukan semua kemudahan seperti sarana transportasi, tempat makan dan minuman, begitupun tempat menginap bila pejalan menghabiskan waktu, maka di munculkan lah sarana dan prasarana perjalanan penginapan seperti hotel. Menurut kementerian “Hotel adalah penyedia sarana akomodasi yang bertujuan memperoleh keuntungan dari penjualan kamar-kamar, makan dan minum dengan jasa pelayanan, dan fasilitas lainnya”

Menurut [1] “Kepuasan kerja adalah keutamaan kedisiplinan, pendukung moral, prestasi kerja untuk mendorong tercapainya target perusahaan” Kepuasan kerja adalah hal penting dalam organisasi bisnis sehingga pekerja dapat mencintai pekerjaannya. Hasil pertanyaan yang penulis lakukan kepada beberapa karyawan yang berkinerja cukup, Karyawan merasa tidak puas dalam melakukan tugasnya karena hasil dari pekerjaan tersebut di nilai oleh atasan masih belum memenuhi standar operasional hotel sehingga membuat karyawan mengulang kembali pekerjaannya, karyawan merasa tidak puas karena di tuntutan untuk bekerja cepat dengan beban kerja yang sangat tinggi seperti pembagian pembersihan kamar melebihi batas standar hotel

Menurut [2] “pekerjaan adalah bagian beban kerja. Beban kerja bergantung cara orang tersebut mampu berkerja maka disebut beban kerja”. Beban kerja yang tinggi dengan kompensasi yang tidak sebanding juga menambah kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Dari wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan yang berkinerja cukup, karyawan merasa tidak puas karena fasilitas untuk alat bekerja sangat kurang seperti trolley room attendant, karyawan merasa tidak puas dengan *job desc* yang di berikan atasan melebihi dari kemampuan tubuhnya sehingga membuat karyawan tidak maksimal dalam bekerja, Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja dari karyawan sehingga karyawan melakukan pekerjaannya tidak maksimal, Beban kerja yang tinggi dengan kompensasi yang tidak sebanding juga menambah kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja.

Menurut [3] “ Kompensasi adalah bentuk jawaban dari jasa yang di berikan oleh organisasi dalam bentuk penghargaan”. Dapat di simpulkan dari keterangan di atas bahwa kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kepuasan karyawan agar karyawan lebih maksimal dalam melakukan pekerjaan. Dapat ditemui beberapa masalah tentang kepuasan kerja karyawan, karyawan merasa tidak puas karena kurangnya fasilitas alat untuk bekerja, karyawan di tuntutan untuk kerja cepat dengan beban kerja yang berlebihan, karyawan merasa gaji yang di berikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang di berikan, sering terlambatnya penerimaan gaji.

METODOLOGI

Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif dengan cara tidak langsung, dengan cara menyebar kuisioner (angket) yang telah melalui uji validitas dan reabilitas populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di The Axana Hotel Padang sebanyak 62 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini melalui cara *proportional random sampling* yaitu cara pengambilan sampel anggota populasi dengan cara acak tanpa harus memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Jadi total sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 sampel. Data primer dan data sekunder. Analisis data yang di gunakan dipenelitian ini adalah regresi linier berganda dengan memakai program spss 20.00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Deskripsi Data Tentang Beban Kerja

Beban Kerja Karyawan didapatkan melalui 10 pernyataan yang telah diuji validitas serta realibitasnya, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Klasifikasi Variabel Beban Kerja

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	≥ 40	7	11,29
Baik	33,33 - < 40	24	38,71
Cukup	26,67 - < 33,33	30	48,39
Buruk	20 - < 26,67	1	1,61
Sangat Buruk	< 20	0	0
Jumlah		62	100

Dari tabel 1 dapat di lihat bahwa 11,29% menyatakan sangat baik, 38,71% menyatakan baik, 48,39% menyatakan cukup, 1,61% menyatakan buruk, dan 0% menyatakan sangat buruk. Maka dapat di simpulkan bahwa karyawan menilai tentang beban kerja yang ada di The Axana Hotel Padang bernilai cukup.

2. Deskripsi Data Tentang Kompensasi

Data Beban Kerja Karyawan didapatkan melalui 12 pernyataan yang telah diuji validitas serta realibitasnya, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Klasifikasi Variabel Kompensasi

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	≥ 48	1	1,61
Baik	40 - < 48	22	35,48
Cukup	32 - < 40	31	50
Buruk	24 - < 32	8	12,91
Sangat Buruk	< 24	0	0
Jumlah		62	100

Dari tabel 2 dapat di lihat bahwa 1,16% menyatakan sangat baik, 35,48% menyatakan baik, 50% menyatakan cukup,12,91 menyatakan buruk, dan 0% menyatakan sangat buruk, Maka dapat di simpulkan bahwa karyawan menilai kompensasi yang ada di The Axana Hotel Padang bernilai cukup.

3. Deskripsi Data Tentang Kepuasan Kerja

Data Beban Kerja Karyawan didapatkan melalui 18 pernyataan yang telah diuji validitas serta realibitasnya, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Klasifikasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase %
Sangat Baik	≥ 72	0	0
Baik	60 - < 72	11	17,75
Cukup	48 -- < 60	46	74,19
Buruk	36 - < 48	5	8,06
Sangat Buruk	< 36	0	0
Jumlah		62	100

Dari tabel 3 dapat di lihat bahwa 0% menyatakan sangat baik, 17,75% menyatakan baik, 74,19% menyatakan cukup, 8,06% menyatakan buruk, 0% menyatakan sangat buruk. Maka dapat di simpulkan bahwa karyawan menilai kepuasan kerja yang ada di The Axana Hotel Padang bernilai cukup.

4. Deskripsi Data Pengujian Normalitas

Tabel 4, Data Uji Normalitas

		Beban_Kerja	Kompensasi	Kepuasan_Kerja
N		62	62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.95	37.35	54.37
	Std. Deviation	4.328	4.581	5.626
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.093	.095
	Positive	.087	.088	.083
	Negative	-.083	-.093	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.685	.735	.751
Asymp. Sig. (2-tailed)		.736	.652	.625

Terlihat bahwa nilai *Asymp* Sig untuk variabel beban kerja (X1) adalah 0,736, kompensasi (X2) adalah 0,652 dan kepuasan kerja (Y) adalah 0,625, dengan nilai signifikansi > 0,05, maka dapat di bilang jika ketiga data variabel berdistribusi normal.

5. Deskripsi Data Heteroskedastitas

Tabel 5, Data Uji Heteroskedastitas

		Beban_K erja	Kompen sasi	Kepuas an_Kerj a	Unstanda rdized Residual
Beban_Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.451**	-.265*	.005
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.037	.971
	N	62	62	62	62
Kompensasi	Correlation Coefficient	.451**	1.000	.109	-.024
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.400	.850
	N	62	62	62	62
Kepuasan_K erja	Correlation Coefficient	-.265*	.109	1.000	.904**
	Sig. (2-tailed)	.037	.400	.	.000
	N	62	62	62	62
Unstandardiz ed Residual	Correlation Coefficient	.005	-.024	.904**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.971	.850	.000	.
	N	62	62	62	62

Berdasarkan hasil tabel 5, diperoleh nilai Sig 0,907 untuk variabel beban kerja (X1) dan 0,850 untuk variabel kompensasi (X2) serta 0,000 untuk variabel kepuasan kerja dengan taraf signifikansi > 0,05. Dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas di variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) serta terdapat gejala heteroskedastisitas untuk variabel kepuasan kerja (Y)

6. Uji Multikoleniaritas

Tabel 6. Data Uji Multikoleniaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban_Kerja	.797	1.255
	Kompensasi	.797	1.255

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance $0,797 > 0,10$ dan nilai VIF $1,255 < 10,00$. disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas pada data yang telah di uji

7. Deskripsi Data Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.176	.148	5.194

Berdasarkan tabel 4, terdapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,148 dengan taraf signifikansi $> 0,05$, artinya pengaruh variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) mengenai variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 14,8% sedangkan 85,2% ditentukan oleh faktor lain

8. Deskripsi Data Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Deskripsi Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	338.870	2	169.435	6.281	.003 ^b
1 Residual	1591.598	59	26.976		
Total	1930.468	61			

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai F 6.281 dengan sign. $0,003 < 0,05$, artinya variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) mengenai variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui besar koefisien regresi antara variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) mengenai kepuasan kerja (Y).

9. Deskripsi Data Analisis Regresi Variabel

Tabel 9. Data Analisis Regresi Variabel

Model.	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	57.230	6.284		9.108	.000
1 Beban_Kerja	-.564	.172	-.434	-3.277	.002
Kompensasi	.436	.163	.355	2.682	.009

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung -3.277 dengan sig. $0,002 < 0,05$ untuk variabel beban kerja sebagai (H1) dan nilai t 2.682 dengan sig. $0,009 < 0,05$ untuk variabel kompensasi sebagai (H2). Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas (beban kerja dan kompensasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Selanjutnya diperoleh nilai konstanta sebesar $52,230$ menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2), maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah $52,230$. Koefisien regresi beban kerja sebesar $-0,564$ dan kompensasi sebesar $0,436$ menyatakan bahwa setiap peningkatan skor nilai variabel beban kerja akan memberikan penurunan sebesar $-0,564$ pada variabel kepuasan kerja, dan setiap peningkatan skor nilai variabel kompensasi akan memberikan kenaikan sebesar $0,436$ pada variabel kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.

B. Pembahasan

1. Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 62 sampel, ditemukan bahwa variabel Beban Kerja secara keseluruhan menunjukkan persentase $48,39\%$ pada rentang skor $26,67.- < 33,33$ kategori cukup. Maka tingkat beban kerja karyawan The Axana Hotel Kota Padang secara keseluruhan dikategorikan dalam cukup. Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan bagi manajemen hotel untuk meminimalisir masalah beban kerja dengan baik, Seperti menurut [1] beban kerja bisa ditentukan pada suatu kemampuan pekerja dengan tekanan pekerjaan yang harus dilakukan atau sebagai suatu perbedaan antara kapasitas. maka perorangan mempunyai tingkat beban yang berbeda-beda memberi beban kerja yang tidak terlalu membebani kepada karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga karyawan juga merasa puas dalam melakukan pekerjaan. Menurut [2] Beban Kerja terdiri dari 3 indikator a). Target yang harus di capai di kategorikan cukup dengan persentase $48,39\%$. b)Kondisi pekerjaan yang di kategori cukup dengan persentase $35,49\%$. c)Standard pekerjaan yang di kategorikan baik dengan persentase $35,48\%$.Berdasarkan penjelasan di atas variabel beban kerja karyawan berada pada kategori cukup, semoga dengan penelitian ini dapat menjadi panutan bagi pihak The Axana Hotel Kota Padang hendaknya selalu berusaha untuk memberikan kepuasan terhadap karyawan dengan tidak memberikan beban pekerjaan melebihi dari kemampuan tubuh mereka sehingga karyawan dapat maksimal dalam melakukan pekerjaan.

2. Kompensasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 62 sampel, ditemukan bahwa variabel Kompensasi secara keseluruhan menunjukkan persentase 50% pada rentang skor 32- < 40 kategori cukup. Maka tingkat kompensasi karyawan The Axana Hotel Kota Padang secara keseluruhan dikategorikan dalam cukup. Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan bagi manajemen hotel untuk meningkatkan lagi kompensasi untuk karyawan, Hal ini sejalan dengan pendapat menurut [3] “Kompensasi adalah karyawan yang memberikan karya kepada organisasi dan organisasi memberikan balasan kepada karyawan” memberikan penghargaan atau mengadakan family gathering setiap tahunnya agar karyawan merasa puas dengan pengabdianya terhadap perusahaan. Menurut [4] Kompensasi terdiri dari 3 indikator a)Kompensasi finansial langsung berada pada kategori cukup dengan persentase 46,77%. b)Kompensasi financial tidak langsung berada pada kategori buruk dengan persentase 46,77%. c)Non finansial berada pada kategori sangat baik dengan persentase 37,10%.Berdasarkan penjasarana di atas variabel Kompensasi berada pada kategori cukup, di harapkan dalam penelitian dapat menjadi acuan bagi pihak The Axana Hotel Kota Padang hendaknya selalu berusaha untuk memberikan kepuasan terhadap karyawan dengan memberikan kompensasi yang di inginkan atau mencukupi kebutuhan karyawan sehingga karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

3. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 62 sampel, ditemukan bahwa variabel Kepuasan kerja secara keseluruhan menunjukkan persentase 74,19% pada rentang skor 48- < 60 kategori cukup. Maka tingkat kepuasan kerja karyawan The Axana Hotel Kota Padang secara keseluruhan dikategorikan dalam cukup. Hasil penelitian ini bisa menjadi acuan bagi manajemen hotel untuk meningkatkan lagi kepuasan karyawan Menurut [5]. Kepuasan kerja adalah keutamaan kedisiplinan,pendukung moral, prestasi kerja untuk mendorong tercapainya target organisai. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan menjiwai pekerjaan,menurut [6] Kepuasan kerja melibatkan 5 indikator a)Pekerjaan itu sendiri di kategorikan cukup dengan persentase 46,77%. b)Gaji di kategorikan cukup dengan persentase 42,32%. c)Promosi di kategorikan baik dengan persentase 37,10%. d)Pengawasan di kategorikan cukup dengan persentase 62,90%. e)Rekan kerja di kategorikan cukup dengan persentase 46,78%. Berdasarkan penjelasan di atas variabel Kepuasan kerja di kategorikan cukup, di harapkan penelitian ini dapat menjadi panutan bagi pihak The Axana Hotel Kota Padang hendaknya selalu berusaha untuk memberikan kepuasan terhadap karyawan dengan memberikan kompensasi yang di inginkan atau mencukupi kebutuhan karyawan dan memberikan beban kerja kepada karyawan sesuai batas kemampuan dirinya.

4. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan dengan dengan melakukan pengujian hipotesis dengan metode analisis regresi linier berganda, di peroleh nilai Adjusted R Square

sebesar 0,148 dengan taraf signifikan $> 0,05$, artinya pengaruh variabel (X1) nilai $t -3.277$ bersignifikan . $0,002 < 0,05$ untuk variabel beban kerja sebagai (H1), koefesien regresi beban kerja sebesar $-0,564$ menyatakan setiap peningkatan satu skor nilai variabel beban kerja memberikan penurunan sebesar $-0,564$ pada variabel kepuasan kerja. Begitu juga Menurut [7] beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menurut [8] juga menyatakan beban kerja ada pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan Dengan ini simpulkan bahwa beban kerja (x1) berpengaruh signifikan mengenai kepuasan kerja (Y).

5. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan dengan dengan melakukan pengujian hipotesis dengan metode analisis regresi linier berganda, di peroleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,148 dengan taraf signifikan $> 0,05$, artinya pengaruh variabel (X1) nilai t hitung 2.682 dengan sig. $0,009 < 0,05$ untuk variabel beban kerja sebagai (H1), koefesien regresi beban kerja sebesar 0,436 menyatakan setiap peningkatan satu skor nilai variabel beban kerja memberikan peningkatan sebesar 0,436 ada variabel kepuasan kerja. Menurut [9] menyimpulkan kompensasi peningkatan karir dan penyemangat kerja ada pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan begitu juga pendapat [10] menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat di simpulkan bahwa bahwa kompensasi (x2) berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja (Y).

6. Pengaruh Beban Kerja (X1) Dan Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengujian hipotesi dengan metode analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,148 dengan taraf signifikansi $> 0,05$, artinya pengaruh *variable* (X1) dan kompensasi (X2) mengenai variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 14,8% sedangkan 85,2% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F 6.281 serta sign. $0,003 < 0,05$, artinya *variable* beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui besar koefesien regresi antara variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). selanjutnya diperoleh nilai konstanta t hitung 3.277 dengan sign. $0,002 < 0,05$ untuk *variable* beban kerja (X1) dan 2.682 dengan sign. $0,009 < 0,05$ untuk variabel kompensasi (X2). Dapat disimpulkan bahwa pervariabel bebas (beban kerja dan kompensasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Selanjutnya diperoleh nilai konstanta sebesar 52,230 seandainya tidak ada peningkatan nilai dari *variable* beban kerja (X1) dan kompensasi (X2), namun nilai keputusan kepuasan kerja (Y) yaitu 52,230. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,564 dan kompensasi sebesar 0,436 menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu skor nilai variabel beban kerja akan memberikan kenaikan sebesar 0,564 pada variabel kepuasan kerja, dan setiap peningkatan skor nilai variabel kompensasi akan memberikan kenaikan sebesar

0,436 pada variabel kepuasan kerja. Jadi bisa di rangkum bahwa hipotesis penelitian adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kesimpulan

Dari penelitian yang di lakukan, maka bisa di simpulkan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan variabel beban kerja (X1), digolongkan pada kategori cukup dengan persentase sebesar 74,16%. Sedangkan berdasarkan 3 indikator terdapat 1 indikator kategori baik yaitu indikator standard pekerjaan serta terdapat 2 indikator kategori cukup yaitu indikator target yang *variable* harus dicapai dan indikator kondisi pekerjaan.
2. Secara keseluruhan kompensasi (X2) digolongkan pada kategori cukup dengan persentase 50%. Sedangkan berdasarkan 3 indikator terdapat 1 indikator kategori sangat baik yaitu indikator kompensasi non finansial, 1 indikator kategori cukup yaitu indikator kompensasi finansial langsung serta 1 indikator kategori buruk yaitu indikator kompensasi finansial tidak langsung.
3. Secara keseluruhan variabel keputusan pembelian digolongkan pada kategori cukup dengan persentase 74,19%. Sedangkan berdasarkan 5 indikator terdapat 1 indikator kategori baik yaitu indikator promosi serta 4 indikator pekerjaan itu sendiri, upah, pengontrolan dan indikator rekan kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengujian hipotesis dengan metode analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,148 dengan taraf signifikansi $> 0,05$, artinya pengaruh *variable* (XI) dan kompensasi (X2) kepada *variable* kepuasan kerja (Y) sebesar 14,8% sedangkan 85,2% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F hitung 6.281 dengan sig. $0,003 < 0,05$, artinya *variable* beban kerja (XI) dan kompensasi (X2) kepada *variable* kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Selanjutnya untuk dapat mengetahui besar koefisien regresi antara variabel beban kerja (XI) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). selanjutnya diperoleh nilai konstanta t hitung 3.277 dengan sig. $0,002 < 0,05$ untuk variabel beban kerja (XI) dan 2.682 serta sig. $0,009 < 0,05$ untuk *variable* kompensasi (X2). Bisa disimpulkan bahwa masing – masing variabel (beban kerja dan kompensasi) sebagai *variable* bebas berpengaruh secara signifikan terhadap (kepuasan kerja) sebagai *variable* terikat. Selanjutnya diperoleh nilai konstanta sebesar 52,230 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari *variable* beban kerja (XI) dan kompensasi (X2), maka nilai keputusan pembelian kamar (Y) adalah 52,230. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,564 dan kompensasi sebesar 0,436 menyatakan bahwa setiap peningkatan skor nilai variabel beban kerja maka memberikan kenaikan sebesar 0,564 pada *variable* kepuasan kerja, dan setiap peningkatan satu skor nilai *variable* kompensasi akan memberikan peningkatan sebesar 0,436 pada *variable* kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah H_a diterima dan H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [3] Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pustaka Karya
- [4] Dhania, Dhini R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan
- [5] Nugroho. (2012). Keperawatan gerontik & geriatrik, edisi 3. Jakarta : EGC
- [6] Putra. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.Skripsi.Institut Pertanian Bogor.
- [7] Ristiana, Nunung, 2012, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap.Universitas Diponegoro Semarang
- [8] Mondy, dan Noe 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia (Alih bahasa Marwansyah). Penerbit Erlangga
- [9] Colquitt, J., *et al.* (2011). Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace. McGraw-Hill Irwin
- [10] Rehman, et al. (2012). "Islamic Work Ethics: How They Affect Shareholder Value." Science International 24(4): 521-530.