

## ANALISIS BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL ADISURYA KEDIRI

Wanda Safira Chriesna<sup>1</sup>, Poniran Yudho Leksono<sup>2</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kec. Mojoroto,  
Kota Kediri  
Email : Wandasafira77@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022 Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

### Abstract

*This research was conducted at the Adisurya Hotel Kediri, where the hotel is one of the sectors needed to support tourism in the local area. The purpose of this study: 1) To analyze workload, compensation and job satisfaction have a significant partial effect on employee performance. 2) To analyze workload, compensation, and employee satisfaction have a significant simultaneous effect on employee performance. The method used is quantitative causality method. Data analysis techniques for this study: classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (f test and t test) and coefficient of determination test. The results showed: 1) The results of the t-test of the workload variable had no significant positive effect on employee performance with a significance value of 0.140. 2) The results of the t-test of the compensation variable have a significant positive effect on employee performance with a significance value of 0.000. 3) The results of the t-test of the employee satisfaction variable have no significant positive effect on employee performance with a significance value of 0.558. 4) The results of the F test show that the variables of workload, compensation and employee performance have an effect on employee performance as indicated by the result of 0.000. 5) The results of the R<sup>2</sup> test obtained results of 0.850. The important point in this study is that there is a positive but not significant effect on the workload and job satisfaction variables, so that it can be a new reference for future research.*

**Keywords:** Workload, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Hotel Adisurya Kediri, dimana hotel merupakan salah satu sektor yang dibutuhkan untuk menunjang pariwisata pada daerah setempat. Tujuan di penelitian ini: 1) Untuk menganalisis beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk menganalisis beban kerja, kompensasi, dan kepuasan karyawan berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif kausalitas. Teknik analisis data untuk penelitian ini: uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji f dan uji t) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,140. 2) Hasil uji t variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai signifikansi 0,000. 3) Hasil uji t variabel kepuasan karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai signifikansi 0,558. 4) Hasil uji F menunjukkan variabel beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh hasil sebesar 0,000. 5) Hasil pada uji R<sup>2</sup> diperoleh hasil 0,850. Poin penting dalam penelitian ini adalah adanya hasil yang menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel beban kerja dan kepuasan kerja, sehingga hal tersebut bisa menjadi referensi baru bagi penelitian berikutnya.

**Keywords:** Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian penting dalam perusahaan baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Oleh sebab itu, dalam sebuah perusahaan memerlukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian yang dilakukan terkait kinerja karyawan untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan juga mempengaruhi kontribusi karyawan kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas hasil pekerjaan, kualitas yang dihasilkan, kurun waktu dalam bekerja, kehadiran pada jam kerja, dan sikap yang kooperatif. Menurut Mangkunegara

(2016:67) kinerja merupakan pekerjaan yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sepadan dengan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian tentang kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Adiyasa & Windayanti (2019) Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.XYZ dengan hasil variabel motivasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara tidak signifikan pada kepuasan kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) analisis beban kerja merupakan apapun yang berkaitan dengan bentuk pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang dalam penyelesaiannya dalam jangka waktu tertentu. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Ahmad, Tewel dan Taroreh (2019) dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Beban kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado dengan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah kompensasi. Sebagai pekerja, kompensasi merupakan hal sangat penting karena pemberian kompensasi merupakan ukuran nilai dari hasil pekerja itu. Menurut Hasibuan (2017:117) kompensasi yang disebutkan adalah seluruh pendapatan yang dapat berbentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diberikan atas jasa yang dikerjakan untuk perusahaan. Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan bagi karyawan itu sendiri. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh Asmayana (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Makassar, dengan hasil penelitian variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Kompensasi memberikan dampak sangat signifikan terhadap pengaruh kinerja positif atau negatif yang dihasilkan oleh karyawan. Jika seseorang menjadi karyawan dan bergabung dalam sebuah perusahaan tentunya karyawan tersebut akan menumbuhkan rasa berharap dalam ruang kerja yang terdiri dari keinginan, kebutuhan maupun pengalaman ke dalam perusahaan. Keinginan dalam kerja tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang dalam perusahaan, dimana harapan yang muncul akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang akan membentuk suatu kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judge (2018:52) yang menjabarkan dari tinjauan yang dilakukannya atas 300 studi yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan oleh Hanifah (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik dengan penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Hotel Adisurya yang terletak di Jalan Mayor Bismo No.409 di Kota Kediri. Berdasarkan informasi yang saya peroleh dari wawancara dari pihak manager hotel dan beberapa karyawan, didapat hasil bahwa kinerja karyawan tidak dapat mencapai maksimal, cenderung malas-malasan dan tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan dampak dari ketidakpuasan kerja. menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka masih kurang puas dengan kompensasi tersebut karena dalam pemberiannya sering terlambat dan melewati dari batas waktu yang telah disepakati, sehingga banyak karyawan yang akhirnya bekerja dengan malas-malasan seperti tidak produktif ketika bekerja. dari hasil wawancara dengan karyawan hotel bahwa kenyataannya sering kali bagian resepsionis tiba-tiba diminta untuk melakukan kerja shift tambahan dalam 1 hari kerja, sehingga menjadi 16 jam kerja, biasanya hal ini pada shift sore dan shift malam, sehingga pekerjaan tidak terlalu banyak. Namun menurut karyawan ini menguras tenaga yang banyak karena seharusnya mereka beristirahat tetapi masih diharuskan untuk kerja kembali. Dengan permasalahan diatas diambil keputusan untuk melakukan penelitian tentang beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Adisurya Kediri.

## METODE

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pendekatan kausalitas. Tempat penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini berada di Hotel Adisurya Kediri tepatnya Jl. Mayor Bismo No. 409, Semampir, Kecamatan Kota Kediri, Kediri. Penelitian ini dilakukan kurang lebih 4 bulan dimulai dari bulan Maret hingga Juni tahun 2022.

Sumber untuk data dalam penelitian ini menggunakan: 1) sumber data primer yang merupakan data yang didapat secara langsung melalui kuesioner kepada seluruh responden yang diteliti dan wawancara langsung kepada beberapa responden. 2) sumber data sekunder yaitu sumber yang berasal dari catatan perusahaan, buku, artikel, jurnal dan sebagainya. Untuk mendapatkan data dalam penelitian, teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu melalui kuesioner menggunakan bentuk skala likert dan wawancara langsung dengan tanya jawab dengan manager dan beberapa karyawan agar mendapatkan informasi secara detail, dan juga melakukan kajian literatur seperti dari buku dan penelitian-penelitian terdahulu.

Teknik yang dilakukan dalam menganalisis data dalam penelitian ini, meliputi: 1) uji validitas 2) uji reliabilitas 3) analisis regresi berganda 4) uji asumsi klasik dengan beberapa asumsi regresi seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas 5) Uji koefisien determinasi 6) uji hipotesis yang mencakup uji t dan uji f.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Data jenis kelamin responden

Dari hasil penelitian jumlah jenis kelamin responden pada Hotel Adisurya yaitu 20 orang perempuan dengan jumlah presentase sebesar 67%. Dan laki-laki 10 orang dengan jumlah presentase sebesar 33%.

### 2. Data usia responden

Dari hasil penelitian jumlah usia responden pada Hotel Adisurya yaitu 19 orang usia 20-30 tahun dengan jumlah presentase sebesar 63%. 9 orang usia 31-40 tahun dengan jumlah presentase sebesar 33%. Dan 2 orang usia 41-50 dengan persentase sebesar 7%.

### 3. Data latar belakang pendidikan responden

Dari hasil penelitian jumlah latar belakang responden pada Hotel Adisurya yaitu 25 orang respondeng dengan latar belakang pendidikan jurusan perhotelan dengan jumlah presentase sebesar 83%. Dan 5 orang responden dengan jurusan selain perhotelan dengan jumlah presentase sebesar 17%.

### 4. Uji normalitas

Tabel 1  
Uji normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	0,000000
	Std. Deviation	2,04753998
Most Extreme Differences	Absolute	0,143
	Positive	0,143
	Negative	-0,143
Test Statistic		0,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,119 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data yang diolah peneliti (2022)

Pada tabel 1 diatas hasil yang didapat adalah nilai Sig. sebanyak  $0,119 > 0,05$ . Dengan hasil yang didapat diatas dengan pengambilan keputusan yang dilakukan menggunakan uji normalitas kolmogorov smirnov, kesimpulan yang didapat adalah bahwa data yang diperoleh berdistribusi secara normal. Maka berdasarkan asumsi yang diperkirakan atau persyaratan dalam uji normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

## 5. Uji multikolinearitas

Tabel 2  
Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

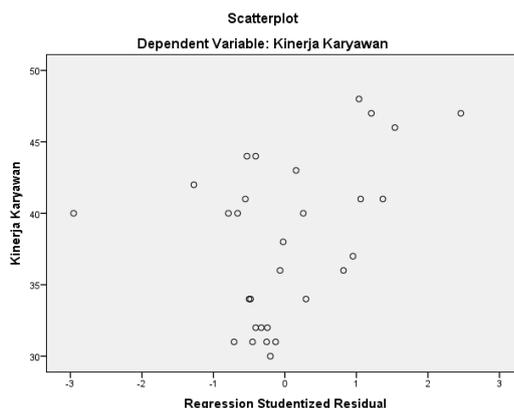
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja (X1)	0,325	3,075
Kompensasi (X2)	0,189	5,294
Kepuasan Kerja (X3)	0,176	5,671

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Pada hasil uji yang dilakukan diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel beban kerja (X1) sebesar 0,325, nilai tolerance dari variabel kompensasi (X2) sebesar 0,189, dan nilai tolerance dari variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,176  $> 0,10$ . Sementara, nilai VIF pada variabel beban kerja (X1) sebesar 3,075, nilai VIF pada variabel kompensasi (X2) sebesar 5,294, dan nilai VIF pada variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 5,671 dimana nilai VIF ketiga variabel  $< 10,00$ . Maka berdasarkan persyaratan dalam penentuan keputusan dalam uji multikolinearitas kesimpulan yang dapat diambil adalah tidak ditemukan gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

## 6. Uji heteroskedastistas



Gambar 1  
Uji heteroskedastisitas

Pada hasil gambar pengujian menunjukkan titik penyebaran data diatas tidak bercampur hanya diatas atau dibawah saja, titik penyebaran data tidak membentuk pola yang teratur (bergelombang, dan melebar kemudian menyempit), serta titik yang terlihat pada data tersebar dibawah dan diatas angka 0, maka diambil kesimpulan bahwa dikatakan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menunjukkan heteroskedastisitas tidak terjadi pada penelitian ini. Hal ini dikatakan bahwa data dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan responden tentang beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja menunjukkan tidak adanya penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

## 7. Hasil analisis regresi linier berganda

Tabel 3  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2,550	3,632		-,704	,488
Beban Kerja	,258	,169	,192	1,524	,14
Kompensasi	,909	,222	,678	4,101	,000
Kepuasan Kerja	,113	,190	,101	,593	,558

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Didapat hasil dengan constan = -2,550 artinya apabila beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) diduga tidak memiliki pengaruh apapun (=0) maka kinerja karyawan memiliki tingkat kinerja adalah sebesar -2,550

x1 = 0,258 artinya apabila dalam setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 hitungan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,258 satuan dengan dugaan variabel lain konstan.

x2 = 0,909 artinya apabila dalam setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 hitungan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,909 satuan dengan dugaan variabel lain konstan.

$3 = 0,113$  artinya xapabila dalam setiap peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 1 hitungan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar  $0,113$  satuan dengan dugaan variabel lain konstan.

## 8. Hasil koefisien determinasi

Tabel 4  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 <sup>a</sup>	,866	,850	2,162

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Dari hasil perhitungan uji yang dilakuakn pada data di tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,850. Hasil ini dapat diartikan bahwa 85% kinerja karyawan pada Hotel Adisurya terpengaruh oleh variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3)

## 9. Uji t (parsial)

Pengujian ini untuk membuktikan asumsi bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji pengaruh variabel beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Adisurya Kediri, dapat dilihat pada tabel 5 berikut

Tabel 5

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	-,704	,488
Beban Kerja	1,524	,14
Kompensasi	4,101	,000
Kepuasan Kerja	,593	,558

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t dari setiap variabel sebagai berikut :

- Variabel beban kerja diperoleh nilai signifikansi  $0,140 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  yang menyatakan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan ditolak karena nilai signifikan yang didapat lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditentukan.
- Variabel kompensasi diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan diterima karena nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan.

- c) Variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi  $0,558 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan ditolak karena nilai karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditentukan.

#### 10. Uji F (simultan)

Uji simultan ( uji F) merupakan pengujian data yang digunakan untuk melihat secara bersama ada atau tidak variabel independent terhadap variabel dependen dengan menggunakan dasar pengujian sebagai berikut apabila nilai signifikansi lebih dari  $0,05$ , maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dan apabila nilai signifikansi kurang dari  $0,05$ , maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil uji F pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Mode	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	785,12	3	261,707	55,966	0,000 <sup>b</sup>
Residual	121,58	26	4,676		
Total	906,7	29			
a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN					
b. Predictors (Constants), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA KOMPENSASI					

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 maka diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  penelitian ditolak dan  $H_a$  penelitian diterima yang artinya bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Pada hasil penelitian mengenai dampak beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Adisurya Kediri, maka dapat dijelaskan bahwa :

Hasil pada uji hipotesis pada penelitian ini ( $H_1$ ) telah menunjukkan bahwa terdapat dampak antara beban kerja terhadap kinerja karyawan namun sangat kecil atau tidak signifikan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi  $0,140 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  yang menyatakan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang signifikan ditolak karena nilai signifikan yang didapat lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditentukan. Pengujian ini membuktikan bahwa beban kerja berdampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pada uji hipotesis ( $H_2$ ) telah membuktikan bahwa terdapat dampak antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukand iperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  yang menyatakan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang signifikan diterima karena nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan. Pengujian ini membuktikan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa terdapat dampak yang tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi  $0,558 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang signifikan ditolak karena nilai karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditentukan.. Pengujian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berdampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 atau 5% dan bisa dilihat dari t hitung  $55,966 > 1,684$ ,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R2 sebesar 0,850 yang berarti bahwa 85% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari presentase yang tergolong tinggi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 15%. Dari ketiga variabel yaitu beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi dengan nilai beta sebesar 4,101.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Analisis Beban kerja, Kompensasi, dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Hotel Adisurya Kediri maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : variabel beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja tidak memberikan kontribusi yang berarti pada kinerja. Meskipun beban kerja yang diberikan sudah seimbang dengan kemampuan karyawan, belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja sehingga perlu adanya perbaikan untuk beban kerja. Variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri. Hal ini berarti bahwa artinya semakin baik kompensasi maka akan semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Sebaliknya jika semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka akan rendah juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Variabel beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Adisurya Kediri.

Selama melakukan penelitian ini penulis mendapatkan bahwa dengan melakukan penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mengenali masalah di perusahaan secara lebih mendalam. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mendapatkan permasalahan yang sama.

Berdasarkan uraian dari penjelasan di atas peneliti menyadari bahwa selama melakukan penelitian ini terdapat fakta-fakta yang ditemukan untuk dapat diperbaiki oleh peneliti selanjutnya, seperti untuk mendapatkan masalah yang *real* pada suatu perusahaan atau tempat penelitian maka peneliti selanjutnya lebih baik mensurvey terlebih dahulu apakah dalam perusahaan tersebut benar memiliki masalah yang akan diangkat menjadi judul dalam penelitian. Dalam proses untuk mendapatkan hasil yang maksimal apabila peneliti menggunakan teknik kuantitas peneliti juga harus bisa menggunakan alat bantuan atau aplikasi dengan sistem terbaru agar dapat memudahkan dalam mendapatkan hasil penghitungan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Adiyasa and Windayanti (2019) 'kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT . XYZ', 2(1), pp. 23–30.
- [2] Ahmad, Tewal dan Taroreh (2019) 'PENGARUH STRES KERJA , BEBAN KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . FIF GROUP MANADO THE EFFECT OF WORK STRESS , WORKLOAD , AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . FIF GROUP MANADO
- [3] Rivai ( 2008 : 309 ) mendefinisikan', 7(3), pp. 2811–2820.
- [4] Asmayana (2018) 'Asmayana 2018', *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*, pp. 6–23.
- [5] Hanifah, N. (2016) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Karyawan PT. Petroopindo Citra Selaras Gresik', 4, pp. 1–10.
- [6] Hasibuan, M. S. . (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Mangkunegara (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [8] Robbins & Judge (2018) *Perilaku Organisasi Edisi 16*. ketujuh. Jakarta: Salemba Empat.
- [9] Koesomowidjojo. (2017). *Analisis beban Kerja*. Penebar Swadaya Group.