

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GRAND CEMARA HOTEL JAKARTA**
*(THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT GRAND CEMARA HOTEL
JAKARTA)*

Andini Febriyanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Yapari

andinifbrynt@gmail.com

Emron Edison

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Yapari

emron.bdg@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at Grand Cemara Hotel Jakarta. The study aims to evaluate "The Effect of Workload and Compensation on Employee Performance of Grand Cemara Hotel Central Jakarta" using descriptive and verification quantitative analysis methods with multiple linear regression approaches. The independent variables in this study are Workload and Compensation, while the dependent variable is Employee Performance. The number of samples used was 52. This study aims to identify the impact of independent variables on the dependent variable. The results of the validity and reliability of the questionnaire show that all questionnaire statements are reliable and valid. Descriptively, Workload is rated "Fair", as well as Compensation and Employee Performance. The verification analysis results show that Workload and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance partially. Together, both have a positive and significant effect. The coefficient of determination or R² reaches 98.70%, while the remaining 1.30% is influenced by other variables not included in the scope of this study.

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance, Grand Cemara Hotel

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Grand Cemara Hotel Jakarta. Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Grand Cemara Hotel Jakarta Pusat" menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan Kompensasi, sementara variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 52. Penelitian ini

bertujuan untuk mengidentifikasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil validitas dan reliabilitas kuesioner menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dapat diandalkan dan valid. Secara deskriptif, Beban Kerja dinilai "Cukup Baik", begitu pula dengan Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Secara bersama-sama, keduanya berpengaruh positif dan signifikan. Koefisien determinasi atau R^2 mencapai 98,70%, sementara 1,30% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Kata kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Grand Cemara Hotel

PENDAHULUAN

Hotel-hotel di provinsi DKI Jakarta menghadapi persaingan yang ketat, mengingat jumlah hotel yang cukup banyak di wilayah tersebut. Persaingan ini menimbulkan berbagai tantangan bagi para pelaku usaha perhotelan. Grand Cemara, sebuah hotel bintang tiga yang terletak di Jl. Cemara, Gondangdia, Kec. Menteng, Jakarta Pusat, memiliki lokasi yang strategis, sehingga wisatawan yang berkunjung ke Jakarta merasa nyaman karena berada di pusat kota dan dekat dengan kawasan kuliner. Fasilitas yang disediakan oleh hotel ini pun memadai, sehingga memberikan kepuasan bagi para tamu yang menginap.

Karyawan atau sumber daya manusia di Grand Cemara harus mampu memberikan pelayanan yang baik dan meninggalkan kesan positif kepada tamu. Mereka diwajibkan untuk selalu menjaga penampilan (*grooming*), terampil dalam berkomunikasi, serta mampu mengatur waktu dengan baik. Selain itu, mereka harus selalu siap membantu dan memahami keluhan serta kebutuhan tamu agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Setiap pekerjaan memiliki konsekuensi, baik positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah kepuasan dalam bekerja, sedangkan dampak negatifnya bisa berupa beban kerja. Lokasi Grand Cemara yang sangat strategis di tengah kota Jakarta juga menjadi daya tarik bagi wisatawan, terutama saat musim liburan (*high season*), di mana tingkat hunian seringkali mencapai kapasitas maksimal, bahkan berlebih.

Beban kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dhania (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang memerlukan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Hambatan kerja bisa terjadi apabila seorang karyawan diberikan beban kerja yang begitu berat sehingga berdampak pada kesehatan dan kemampuan fisik. Oleh karena itu, beban kerja merupakan proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja SDM adalah dengan penerapan beban kerja, dengan adanya beban kerja, karyawan diharuskan untuk memaksimalkan potensi mereka, dan beban kerja yang diberikan juga harus bijaksana. Perusahaan harus memperhatikan

keadaan karyawan dan meningkatkan kesejahteraan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Observasi di Grand Cemara Hotel menunjukkan beban kerja yang tidak seimbang, di mana waitress juga bertugas sebagai dishwasher, karyawan banquet merangkap security, dan atasan ikut membantu tugas-tugas lain. Situasi ini bermula sejak pandemi COVID-19 yang berdampak signifikan pada sektor perhotelan, mengakibatkan penurunan pendapatan dan PHK beberapa karyawan. Hingga kini, perusahaan belum menambah staf karena pendapatan yang belum stabil, menyebabkan karyawan yang tersisa merasa terbebani dan kurang puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian Kobis et al. (2023) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Putra (2018) yang menunjukkan bahwa semakin baik penanganan beban kerja, semakin meningkat kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan pada studi di The Mansion Resort Hotel & Spa.

Selama high season, karyawan Grand Cemara Hotel sering bekerja lembur demi memastikan kepuasan tamu. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi maupun kabupaten/kota,” sehingga pemberian kompensasi lembur yang adil sangat penting untuk menjaga kepuasan karyawan. Namun, beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima masih belum sesuai dengan regulasi yang berlaku. Atas dasar penelitian dan pernyataan di atas, maka penulis tertarik dan ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Grand Cemara Hotel, Jakarta Pusat”.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Komariyah & Suwandi (2024:1), “Manajemen, sebagai serangkaian aktivitas yang bertujuan meningkatkan kualitas suatu tindakan atau kegiatan melalui perencanaan yang efektif dan efisien, memiliki cabang ilmu yang beragam, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia (SDM)”. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempelajari bagaimana cara mengatur hubungan dan peran sumber daya (karyawan) secara efektif dan efisien, serta memaksimalkan peran tersebut untuk mencapai tujuan bersama antara karyawan, perusahaan, dan masyarakat (Ricardianto, 2018:15). Karena pentingnya peran SDM dalam pencapaian tujuan organisasi, pengelolaannya perlu mendapatkan perhatian lebih.

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur peranan dan hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan dalam mengelola beban kerja agar seimbang dengan kapasitas dan sumber daya karyawan. Dengan alokasi tugas yang tepat, manajemen SDM membantu mencegah kelelahan, meningkatkan produktivitas, dan menjaga kesejahteraan karyawan.

Beban Kerja

Menurut Munandar (2015:20) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Manusia mempunyai kapasitas yang berbeda-beda, jika tingkat beban yang diberikan tinggi maka dapat menyebabkan masalah pada fisik dan juga stress, namun jika tingkat beban yang diberikan terlalu rendah dapat menyebabkan rasa bosan dan jenuh. Maka dari itu pemberian beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Menurut Rohman & Ihsan (2021) beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Hasil Penelitian

Beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas, penting untuk memperhatikan kesejahteraan pekerja dan efektivitas sistem. Langkah ini mencakup upaya untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan, serta menciptakan prosedur kerja yang lebih efisien.

Menurut Fransiska & Tupti (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja yang disebabkan oleh tuntutan volume kerja yang terlalu banyak dan lainnya. Berdasarkan berbagai pengertian tersebut dapat disimpulkan, beban kerja adalah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan meliputi aktivitas fisik dan mental seseorang.

Dampak Beban Kerja

Dampak beban kerja berdasarkan hasil penelitian Febriana & Kustini (2022), Tingkat beban kerja yang tinggi tidak berkontribusi terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain, peningkatan beban kerja dapat mengurangi loyalitas karyawan.

Indikator Beban Kerja

Ada pula 4 indikator beban kerja menurut Putra dalam Nadilah et al (2023) antara lain: 1) Target yang harus dicapai 2) Kondisi pekerjaan 3) Penggunaan waktu dan 4) Standar Pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan, baik berupa uang, barang, langsung maupun tidak langsung, yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi terhadap perusahaan (Hasibuan, 2009). Gaji yang diterima karyawan berupa sejumlah uang merupakan kompensasi berbentuk uang. Kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja (Edison et al., 2018). Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Arif et al (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana apabila kompensasi yang diberikan perusahaan lebih besar, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulannya, kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan. Kompensasi yang adil dan memperhatikan aspek kontribusi serta kinerja karyawan berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen kompensasi yang efektif menjadi krusial dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas di tempat kerja.

Dimensi dan Indikator Kompensasi

Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menurut Badriyah (2015) dimensi dan indikator kompensasi adalah :

1. Gaji/upah, yaitu balas jasa yang dibayar secara berulang-ulang kepada karyawan yang tetap dan mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat indikator dalam pemberian gaji, yaitu:
 - a. Kelayakan dalam memberikan gaji
 - b. Keadilan dalam memberikan gaji
 - c. Ketepatan waktu dalam memberikan gaji
2. Insentif, yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tertentu, yang prestasinya melebihi prestasi standar. Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, terdapat indikator pemberian insentif, yaitu:
 - a. Kelayakan dalam memberikan insentif
 - b. Keadilan dalam memberikan insentif
 - c. Ketepatan waktu dalam memberika insentif
3. Bonus, yaitu balas jasa atas hasil kerja karyawan yang telah melebihi target, diberikan sekali terima tanpa adanya ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang selanjutnya dibagikan kepada karyawan yang berhak menerima bonus. Indikator bonus yaitu:
 - a. Kelayakan dalam memberikan bonus
 - b. Keadilan dalam memberikan bonus
 - c. Ketepatan waktu dalam memberikan bonus
4. Tunjangan, yaitu pemberian kompensasi untuk menciptakan rasa nyaman dan keamanan dalam bekerja, seperti tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, bayaran di luar jam kerja (libur besar, cuti, sakit), dll. Beberapa indikator tunjangan yaitu:
 - a. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan
 - b. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya
 - c. Perusahaan memberikan tunjangan kecelakaan
5. Fasilitas, yaitu program pelayanan karyawan berupa fasilitas untuk memudahkan karyawan dalam bekerja. Indikator fasilitas yaitu:
 - a. Kelayakan fasilitas kerja
 - b. Kelengkapan fasilitas kerja

Kinerja

Menurut Komariyah & Dika (2024:178), “Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat atau hasil dari upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan, standar, atau harapan tertentu. Ini bisa mencakup pencapaian dalam berbagai bidang seperti bisnis, pendidikan, olahraga, seni, dan lain sebagainya”. Lebih lanjut menurut Mangkunegara dalam Pusparani (2021), Kinerja karyawan dapat dinilai dari : 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Tanggung jawab; 4) Kerjasama; dan 5) Inisiatif.

Kesimpulannya, Kinerja didefinisikan sebagai tingkat atau hasil dari upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan, standar, atau harapan tertentu, mencakup berbagai bidang seperti bisnis, pendidikan, olahraga, dan seni. Kinerja juga diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja merupakan hasil dari kombinasi antara motivasi dan kemampuan.

Dimensi dan Indikator Kinerja

Indikator merupakan ukuran yang dapat memberi tahu sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja dengan baik. Menurut Mangkunegara (2018) indikator kinerja meliputi: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Bekerja sama dan Inisiatif

Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rona Tanjung, Refna Wahyu, Rahman Hasibuan (2021)	Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Beban Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian, variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang tidak diteliti
2	Sulastris & Onsardi (2020)	Adanya pengaruh negative yang signifikan variabel Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Astra Motor	Variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian dan variabel stress kerja yang tidak diteliti

Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan seringkali harus menyelesaikan dua atau lebih tugas dalam satu waktu, pekerjaan seperti itu pasti membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang diberikan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan, rasa bosan akan muncul jika kemampuan pekerja lebih besar daripada tuntutan pekerjaan, dan rasa lelah yang berlebihan akan muncul jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, semakin tinggi beban kerja yang diterima akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Penelitian Witari & Ayuni (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai saat bekerja berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa perusahaan terhadap usaha yang telah dikeluarkan karyawan. Kompensasi bertujuan untuk menciptakan karyawan yang berprestasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian kompensasi yang baik akan membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, jika kompensasi yang diberikan sebanding dengan beban yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan dapat meningkat. Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa ada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

3. Korelasi Beban Kerja dan Kompensasi

Hasil penelitian Zahra & Wijaya (2023) menunjukkan bahwa korelasi antara variabel beban kerja dan variabel kompensasi sangat tinggi yaitu sebesar 0,989 ini menunjukkan korelasi yang kuat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, terdapat korelasi yang kuat antara beban kerja dan kompensasi. Oleh karena itu, hal ini dapat digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Paradigma Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan data konkret (positivisme) yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat deskriptif statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder:

- Data Primer** diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disusun oleh peneliti, di mana responden memberikan tanggapan atas serangkaian pernyataan yang relevan dengan topik penelitian. Data ini memberikan gambaran langsung tentang persepsi atau pengalaman responden terkait subjek yang diteliti.
- Data Sekunder** mencakup informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber yang ada, seperti penelitian terdahulu, referensi, dan studi pustaka yang berkaitan dengan profil dan karakteristik objek penelitian. Data ini memberikan konteks tambahan dan mendukung analisis melalui perspektif dan temuan yang telah teruji sebelumnya, memperkaya pemahaman penelitian secara komprehensif.

Populasi Dan Sampel

Populasi mencakup semua objek atau individu yang memiliki ciri-ciri tertentu dan menjadi subjek utama dalam penelitian, dari mana data dikumpulkan dan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan atau generalisasi. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan Grand Cemara Hotel Jakarta Pusat yang berjumlah 52 orang. Jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah keseluruhan populasi, atau dengan kata lain, penelitian ini menggunakan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa pendekatan yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang komprehensif dan relevan terkait objek penelitian di Grand Cemara Hotel Jakarta Pusat.

1. Pertama, observasi dilakukan di lokasi tersebut untuk mengamati kondisi aktual di lapangan. Melalui pengamatan langsung, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai permasalahan yang ada, sehingga informasi yang diperoleh menjadi lebih akurat dan kontekstual.
2. Kedua, wawancara dilakukan melalui tanya jawab langsung dengan karyawan hotel. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang masalah yang sedang diteliti, sehingga peneliti dapat menggali perspektif karyawan terkait situasi yang dihadapi di tempat kerja mereka.
3. Selain itu, studi kepustakaan menjadi metode penting dalam pengumpulan data. Peneliti mencari informasi sebanyak-banyaknya sebagai dasar dan acuan teori dalam mengolah data, dengan cara membaca berbagai sumber, seperti buku, jurnal, makalah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang sedang diteliti.
4. Terakhir, kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, peneliti menyiapkan pertanyaan dalam bentuk Google Form yang akan dibagikan kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan diukur dengan skala ordinal, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara sistematis. Dengan kombinasi metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan.

Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini, pengukuran data menggunakan skala ordinal. Responden akan diberikan serangkaian pertanyaan dan diminta untuk memberikan jawabannya. Skor untuk jawaban responden akan diberikan berdasarkan skala ordinal, dengan rentang nilai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas merupakan hasil penelitian valid apabila terdapat persamaan antara data yang terhimpun dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Lubis, Hermanto & Edison (2018) terdapat syarat yang harus dipenuhi dalam pengujian validitas, yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{kritis} > 0,30$ maka item pertanyaan dari kuisisioner dikatakan valid.
- b. Jika $r_{kritis} < 0,30$ maka item pertanyaan dari kuisisioner dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih dari 0,70, sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018). Reliabilitas ini menunjukkan konsistensi internal dari instrumen pengukuran, artinya setiap item dalam variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat satu sama lain dan dapat diandalkan untuk memberikan hasil yang konsisten dalam pengukuran berulang. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, semakin tinggi pula tingkat reliabilitas, yang berarti instrumen tersebut dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang akurat dan stabil dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk merangkum, mendeskripsikan, dan menganalisis data dengan cara yang sederhana dan informatif. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel yang diteliti. Kesimpulan dari analisis deskriptif biasanya diambil berdasarkan rata-rata dan sebaran dari data kuesioner. Dengan demikian, analisis deskriptif membantu peneliti memahami karakteristik data secara menyeluruh sebelum melakukan analisis yang lebih mendalam.

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji model dan membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan. Selain itu, analisis verifikatif bertujuan untuk mengevaluasi hasil penelitian terkait pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk analisis verifikatif adalah analisis jalur (*path analysis*), yang memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara lebih mendalam.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

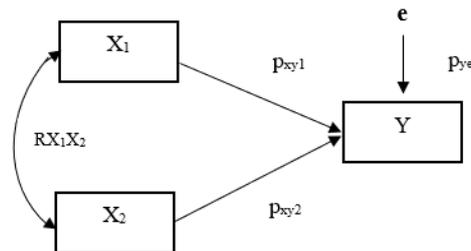
Menurut Sugiyono (2015:239), “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak.” Uji ini penting untuk memastikan bahwa asumsi distribusi normal terpenuhi, yang

merupakan prasyarat bagi banyak analisis statistik inferensial agar hasilnya lebih akurat dan dapat dipercaya.

Analisis Jalur

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hipotesis (paradigma) dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu analisis jalur (*path analysis*).



Gambar 2
Diagram Jalur

Berdasarkan gambar di atas menjelaskan adanya pengaruh dari variabel Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

2. Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel independen.

Dalam penelitian ini, Uji t dilakukan menggunakan bantuan SPSS 24. Menurut Sugiyono (2014:250) menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data

Kriteria yang digunakan adalah :

- H_0 : Jika nilai t-statistik $< t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- H_a : Jika nilai t-statistik $> t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2014:257) rumusnya yaitu :

Keterangan:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Kriteria yang digunakan adalah :

- H_0 : Jika nilai F-statistik $< F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- H_a : Jika nilai F-statistik $> F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besarnya pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persen (%). Syarat dalam koefisien determinasi adalah hasil uji F dalam analisis jalur bernilai signifikan artinya terdapat pengaruh pada variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Apabila hasil uji F tidak signifikan, maka nilai koefisien determinasi tidak dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Adapun nilai koefisien determinasi pada SPSS 24 ditentukan dengan nilai R square dan rumus seperti :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 24 untuk menguji validitas dari setiap item-item pernyataan. Uji validitas dihitung dengan cara

membandingkan r_{hitung} dengan r_{kritis} . Setiap butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{kritis} sebesar 0,30. Uji validitas penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{kritis}	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,848	0,30	Valid
	X1.2	0,780	0,30	Valid
	X1.3	0,856	0,30	Valid
	X1.4	0,835	0,30	Valid
	X1.5	0,853	0,30	Valid
	X1.6	0,780	0,30	Valid
	X1.7	0,853	0,30	Valid
	X1.8	0,847	0,30	Valid
	X1.9	0,639	0,30	Valid
	X1.10	0,902	0,30	Valid

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan untuk variabel beban kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari kriteria r_{kritis} 0,30. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{kritis}	Keterangan
Kompensasi	X2.1	0,621	0,30	Valid
	X2.2	0,758	0,30	Valid
	X2.3	0,771	0,30	Valid
	X2.4	0,733	0,30	Valid
	X2.5	0,720	0,30	Valid
	X2.6	0,725	0,30	Valid
	X2.7	0,709	0,30	Valid
	X2.8	0,749	0,30	Valid
	X2.9	0,503	0,30	Valid
	X2.10	0,707	0,30	Valid

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan untuk variabel kompensasi memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari kriteria r_{kritis} 0,30. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{kritis}	Keterangan
Kinerja	Y.1	0,846	0,30	Valid
	Y.2	0,801	0,30	Valid
	Y.3	0,857	0,30	Valid
	Y.4	0,827	0,30	Valid
	Y.5	0,863	0,30	Valid
	Y.6	0,809	0,30	Valid
	Y.7	0,864	0,30	Valid
	Y.8	0,839	0,30	Valid

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa masing-masing pernyataan untuk variabel kompensasi memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari kriteria r_{kritis} 0,30. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70, berikut adalah hasil uji reliabilitas yang diolah menggunakan SPSS 24 :

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,944	Reliabel
Kompensasi	0,884	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,938	Reliabel

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ maka variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel (akurat).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Metode yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS 24.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.57732582
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.058
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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.

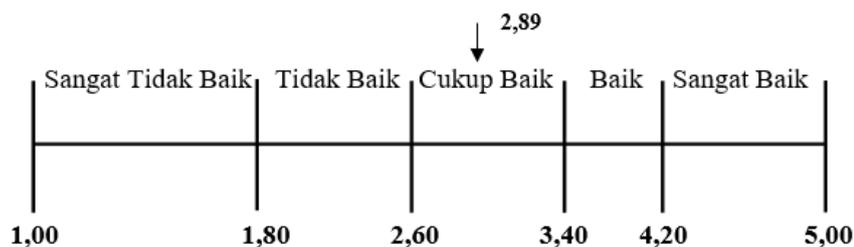
Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang menunjukkan hasil data dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

1. Beban Kerja

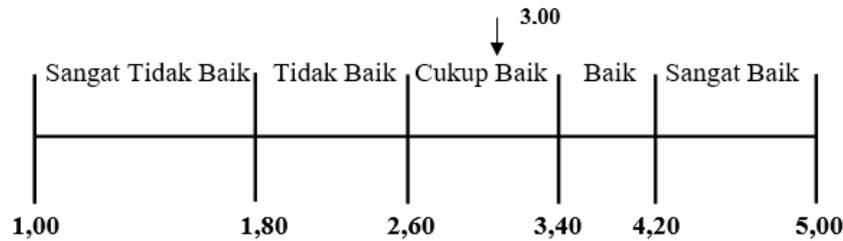
Diketahui bahwa nilai rata-rata variabel beban kerja secara umum sebesar 2,89 dalam kategori *Cukup Baik*. Jika dijelaskan secara rinci nilai tertinggi berada pada dimensi “Kondisi Pekerjaan” dengan rata-rata 2,94 dalam kategori *Cukup Baik*, sedangkan nilai terendah pada dimensi “Standar Pekerjaan” dengan rata-rata 2,78 dalam kategori *Cukup Baik*.



Gambar 3
Garis Kontinum Beban Kerja

2. Kompensasi

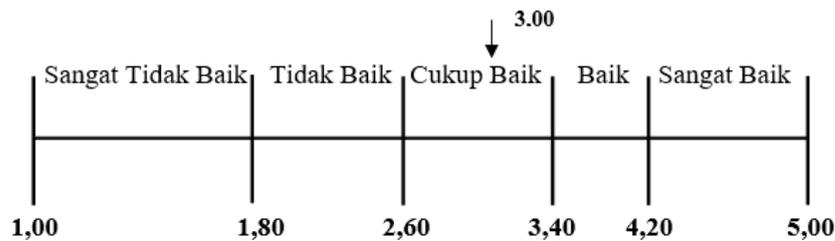
Diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kompensasi secara umum sebesar 3,00 dalam kategori *Cukup Baik*. Jika dijelaskan secara rinci maka nilai tertinggi berada pada dimensi “Fasilitas” dengan rata-rata 3,18 dalam kategori *Cukup Baik*, sedangkan nilai terendah pada dimensi “Insentif” dengan rata-rata 2,69 dalam kategori *Cukup Baik*.



Gambar 4
Garis Kontinum Kompensasi

3. Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja karyawan secara umum sebesar 3,00 dalam kategori *Cukup Baik*. Jika dijelaskan secara rinci maka nilai tertinggi pada dimensi “Tanggung Jawab” dengan rata-rata 2,97 dalam kategori *Cukup Baik*, sedangkan nilai terendah pada dimensi “Kuantitas Kerja” dengan rata-rata 2,87 dalam kategori *Cukup Baik*.



Gambar 5
Garis Kontinum Kinerja

Hasil Analisis Verifikatif

Analisis Verifikatif

Koefisien Jalur

Koefisien jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen (Beban Kerja, Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja), berikut hasil persamaan regresi menggunakan SPSS 24.

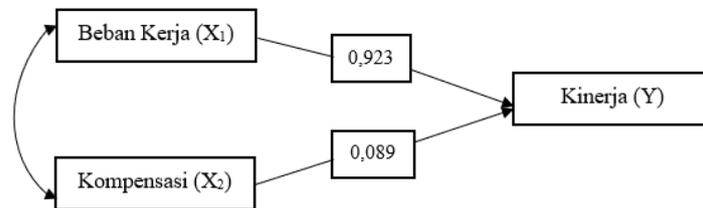
Tabel 7
Hasil Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.853	.478		-1.787	.080
	Beban_Kerja	.749	.021	.923	35.942	.000
	Kompensasi	.089	.026	.089	3.486	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 7, koefisien jalur Beban Kerja (X_1) sebesar 0,923 dan koefisien jalur Kompensasi (X_2) sebesar 0,089.



Gambar 6
Koefisien Jalur Antara X_1 dan X_2 Terhadap Y

Uji t (Parsial)

Tabel Coefficients memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel Beban Kerja dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 8
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.853	.478		-1.787	.080
	Beban_Kerja	.749	.021	.923	35.942	.000
	Kompensasi	.089	.026	.089	3.486	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Diketahui nilai t_{tabel} menggunakan rumus $t (a/2 ; n-k-1)$ sebesar 2,0095 dengan taraf signifikansi 5% . Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel beban kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $35,942 > 2,0095$ dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ maka dari itu hipotesis diterima artinya variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Selanjutnya, variabel Kompensasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,486 < 2,0095$ dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$ maka dari itu hipotesis diterima yang artinya variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Uji Simultan (F)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1287.521	2	643.760	1855.702	.000 ^b
	Residual	16.999	49	.347		
	Total	1304.519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban_Kerja

Sumber : Peneliti (2024)

Diketahui nilai F_{tabel} menggunakan rumus $f(k ; n-k)$ sebesar 3,18 dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1855,702 dengan Sig 0,000. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $1855,702 > 3,18$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi menggunakan analisis korelasi pearson product moment di SPSS 24. Perhitungan ini dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Beban_Kerja	Kompensasi	Kinerja
Beban_Kerja	Pearson Correlation	1	.772**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	52	52	52
Kompensasi	Pearson Correlation	.772**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	52	52	52

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

Nilai korelasi variabel Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) sebesar 0,772 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.987	.986	.58899

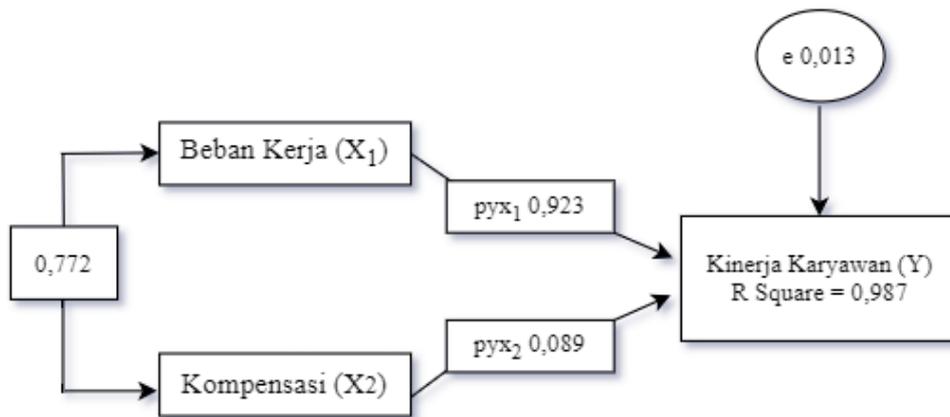
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui nilai R sebesar 0,993, nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,993 \times 0,993 = 0,987$ (98,70%). Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 98,70% hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya (100% - 98,70% = 1,30%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setelah didapatkan hasil dari koefisien korelasi, koefisien jalur, dan koefisien determinasi, dapat diterjemahkan ke dalam gambar



Gambar 7
Nilai Koefisien X_1 dan X_2 Terhadap Y

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 7, maka dapat diambil persamaan :

$$Y = pyx_1 + pyx_2 + pye$$

$$Y = 0,923 + 0,089 + 0,013$$

Berikutnya diperoleh nilai dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan *Ms. Excel*, diperoleh hasil sebagai berikut

:

Tabel 12
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total
		X_1	X_2	
Beban Kerja	0,852	0,000	0,063	0,915
Kompensasi	0,008	0,063	0,000	0,071
Total				0,987

Sumber : Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 12 dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,852 (85,2%), pengaruh tidak langsung melalui

hubungan Kompensasi (X_2) sebesar 0,063 (6,3%) dan total pengaruh sebesar 0,915 (91,5%).

Variabel Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,008 (0,8%), pengaruh tidak langsung melalui Beban Kerja (X_1) sebesar 0,063 (6,3%) dan total pengaruh sebesar 0,071 (7,1%).

Hasil total pengaruh atau koefisien determinasi (R^2) yang dinyatakan dalam presentase menjelaskan besarnya kontribusi semua variabel independen Beban Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,987 (98,7%). Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stress kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja turut mempengaruhi kinerja, didapat nilai p sebesar 0,013 (1,30%).

Pembahasan

1. Analisis Deskriptif Beban Kerja, Kompensasi dan Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh, beban kerja di Grand Cemara Hotel Jakarta Pusat memiliki nilai rata-rata sebesar 2,89, yang masuk dalam kategori Kurang Baik. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa dimensi “Kondisi Pekerjaan” memiliki nilai tertinggi dengan rata-rata 2,94, sementara dimensi “Standar Pekerjaan” menunjukkan nilai terendah, yaitu 2,74. Hal ini mengindikasikan bahwa atasan tidak memberikan beban kerja yang sesuai dengan standar yang ada, berpotensi menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.

Sementara itu, nilai rata-rata kompensasi di hotel tersebut tercatat sebesar 3,00, juga dalam kategori Kurang Baik. Dimensi “Fasilitas” mencatat nilai tertinggi dengan rata-rata 3,18, sedangkan dimensi “Insentif” berada pada nilai terendah, yaitu 2,69. Di sisi lain, kinerja karyawan di Grand Cemara Hotel menunjukkan rata-rata yang sama, yaitu 3,00, yang juga tergolong dalam kategori Kurang Baik. Nilai tertinggi pada dimensi “Tanggung Jawab” mencapai 2,97, sedangkan dimensi “Kuantitas Kerja” memiliki nilai terendah, yaitu 2,87. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat area yang perlu ditingkatkan dalam hal kompensasi dan kinerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,852 (85,2%). Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya tingkat hubungan antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $35,942 > 2,0095$ dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, yang memiliki arti bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Rindorindo et al., (2019) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung sebesar 0,008 (0,8%). Hal tersebut

menunjukkan bahwa adanya tingkat hubungan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,486 < 2,0095$ dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$, yang memiliki arti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Paramitadewi (2017) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik, koefisien determinasi antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 98,70%, sementara 1,30% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rona Tanjung et al. (2021), yang menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan penulis mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Cemara Hotel Jakarta Pusat” secara parsial dan simultan dengan jumlah sampel sebesar 52 sampel. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan, kondisi beban kerja di hotel ini tergolong kurang baik, terutama pada dimensi “Kondisi Pekerjaan,” yang mendapatkan rata-rata 2,94, serta pada dimensi “Standar Pekerjaan,” yang mencatat nilai terendah, yaitu 2,74. Demikian pula, kompensasi juga berada dalam kategori kurang baik, dengan dimensi “Fasilitas” memperoleh rata-rata 3,18, sementara dimensi “Insentif” mencatat nilai terendah sebesar 2,69. Kinerja karyawan pun tercatat dalam kategori kurang baik, khususnya pada dimensi “Tanggung Jawab” yang memiliki rata-rata 2,97, dan “Kuantitas Kerja” yang mencapai rata-rata 2,87.
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Grand Cemara Hotel.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Grand Cemara Hotel.
4. Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Grand Cemara Hotel Jakarta Pusat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, peneliti memberikan beberapa saran untuk pihak Grand Cemara Hotel. Pertama, disarankan agar beban kerja yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan deskripsi pekerjaan (job desk) masing-masing. Penambahan jumlah karyawan juga perlu dipertimbangkan untuk

mengurangi beban kerja yang berlebihan, sehingga kegiatan operasional hotel dapat berjalan dengan lebih baik dan efisien.

Selain itu, pihak Grand Cemara Hotel diharapkan untuk meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemberian bonus atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dapat mendorong peningkatan kinerja, serta memberikan rasa penghargaan dan motivasi bagi karyawan. Terakhir, perhatian lebih dari pihak manajemen terhadap kesejahteraan dan kualitas kinerja karyawan akan sangat penting dalam mencapai tujuan bersama, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Perfo. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economic*
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan-1. Bandung: Pustaka Setia.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febriana, A., & Kustini (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas. Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*. Vol. 5 No. 3.
- Fransiska, Y., Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3 No. 2
- Gozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kobis, Y. S., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T.(2023). Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 48-56.
- Komariyah, I., & Dika, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Jelajah Pustaka
- Komariyah, I & Suwandi, Y.W. (2024). *Manajemen Kinerja Terbaik: Integrasi MSDM Pencapaian Tujuan Organisasi*. Bandung: CV. Jelajah Pustaka.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2015). *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nadila, F. A., Rani., Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Vol.1 No. 3

- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6 No. 6
- Putra, I. B. U., & Jayanta, C. B. K. (2018). Peranan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Mansion Resort Hotel. *Jurnal IB Udayana*, 1-18. <http://doi.org/10.5281/zenodo.1492943>
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Vol. 2 No. 4
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media Bogor.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Rocky P. Rindorindo, R. P., Sri Murni, Irvan Trang. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 7 No. 4.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulastri., & Onsardi. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *SAINS*, 13(2), 193-209.
- Witari, K., Ni Made Sri Ayuni. (2023). Pengaruh Pengetahuan Pribadi, Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. *Jurnal Jnana Satya Dharma*. Vol. 11 No. 2
- Zahra, D. A., Wijaya, F. (2023). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economic and Business UBS*. Vol. 12 No. 2.