

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Santika

Rangga Anggara¹, Rahmat Ingdijaya²

¹Multimedia Nusantara Polytechnic, Tangerang, Indonesia

²Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 January 2023

Received in revised form

3 February 2023

Accepted 4 February 2023

Available online 24 Maret 2023)

Kata Kunci:

Kompensasi; Motivasi;

Kepuasan Kerja.

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Salah satu hal yang menjadi perhatian khusus adalah kepuasan kerja karyawan. Terdapat beberapa fenomena yang menarik dalam penelitian ini yaitu terkait indikasi turnover karyawan yang tinggi, kompensasi yang rendah dan tingkat kehadiran karyawan yang fluktuatif sehingga berdampak pada kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi terhadap kepuasan kerja. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang berasal dari sampel yaitu karyawan hotel. Data menggunakan sampel jenuh dengan menyebarkan kuesioner kepada 130 responden. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa; kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Saran dari peneliti untuk manajemen agar meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan fasilitas kerja, inovasi, penghargaan dan penyesuaian jumlah karyawan yang ideal.

ABSTRACT

Employees are important assets that must managed properly so that they can provide maximum contribution to the company. One thing that is of particular concern is employee job satisfaction. There are several interesting phenomena in this study, which are related to indications of high employee turnover, low compensation and fluctuating employee attendance levels so that it has an impact on job satisfaction. The purpose of this study to analyze the effect of compensation, motivation on job satisfaction. The data source of this research is primary data that comes from the sample, namely hotel employees. The data uses saturated samples by distributing questionnaires to 130 respondents. The method uses multiple linear regression analysis. The results showed that; compensation and motivation have a positive and significant effect on job satisfaction. The conclusion of this study is that compensation and motivation have a positive and simultaneous effect on employee job satisfaction. Suggestions from researchers for management in order to improve employee welfare by providing work facilities, innovation, rewards and adjustments to the ideal number of employees.

Keywords: Compensation; Motivation; Job Satisfaction

Pendahuluan

Manajemen personalia merupakan suatu divisi dalam perusahaan yang berperan dalam mengatur peranan sumber daya manusia (karyawan) sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas serta kinerja dan tujuan perusahaan (Hamali, 2018). Aset terpenting bagi perusahaan yang dapat menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusianya itu sendiri. Dalam menjalankan organisasi dengan baik perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan roda operasional perusahaan, karyawan merupakan bagian penting dalam organisasi sehingga perlu adanya perhatian khusus perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas secara maksimal.

Banyak indikator yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan salah satunya adalah manajemen mampu memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan kerja karyawannya. Karena kepuasan kerja merupakan kondisi psikis seorang individu baik menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap input yang diterima atau dirasakan atas peran yang dilakukan di organisasi serta terpenuhi kebutuhannya dengan baik (Tegar, 2019) dan (Sugiarto & Sudibyo, 2015)

¹ Corresponding author.

E-mail : rangga.anggara@mp.ac.id (Penulis Pertama), rachmatinkadijaya@stptrisakti.ac.id (Penulis Kedua)

Pindah kerja atau (turnover) adalah dampak nyata bagi perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana keputusan karyawan untuk pindah kerja merupakan salah satu faktor dari adanya kondisi puncak dimana karyawan memutuskan untuk pindah kerja akibat dampak dari ketidakpuasan kerja terhadap kondisi lingkungan yang mempengaruhi pekerjaannya (Priansa, 2017). Menurut (Amri, 2017) menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja dan turnover karyawan. Penelitian ini mengambil objek di Hotel Santika ICE BSD, yang lokasinya berada di kompleks ICE (Indonesian Convention and Exhibition) Bumi Serpong Damai dengan segmentasi pasar MICE (Meeting, Incentive, Conference and Exhibition).

Permasalahan yang muncul berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu terdapat ketidakseimbangan antara *turnover* karyawan yang keluar dan masuk. Hal ini dapat dilihat dari data turnover pekerja dibawah ini:

Tabel 1.1

Data *Turn Over* pekerja Tahun 2019

Bulan	Jumlah <i>employee onboard</i>	%	Jumlah <i>employee resign</i>	%	Jumlah rata-rata karyawan
Januari	0	0%	0	0%	130
Februari	0	0%	2	2%	130
Maret	0	0%	1	1%	130
April	3	2%	2	2%	130
Mei	2	2%	1	1%	130
Juni	0	0%	3	2%	130
Juli	3	2%	4	3%	130
Agustus	2	2%	2	2%	130
September	3	2%	4	3%	130
Oktober	3	2%	3	2%	130
November	3	2%	7	5%	130
Desember	2	2%	5	4%	130
Total	21	16%	34	26%	130

Sumber: Perolehan Data dari Hotel Santika ICE BSD Tahun 2019

Berdasarkan data table 1.1 diatas, periode Januari 2019 sampai dengan Desember 2019, jumlah pegawai yang menghundurkan diri menyentuh angka 34 Pekerja atau setara dengan 26% dari total pekerja. Kondisi rata-rata pekerja yang pindah kerja (turnover) telah melebihi standar yang ditolerir. Disetiap perusahaan jumlah pegawai yang pindah kerja memiliki tingkatan yang berbeda dari standar tolerir yang ada, jika kondisi tingkat perpindahan pekerja (turnover) menyentuh angka 10% pertahun hal ini menurut standar yang berlaku masuk dalam kategori turnover yang tinggi (Amri, 2017). Hal ini diindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Hotel Santika ICE BSD rendah.

Fenomena selanjutnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai yang perlu menjadi pertimbangan perusahaan yaitu motivasi. Menurut (Hamali, 2018) dan (Wangsa, 2016) motivasi memiliki arti penting bagi suatu organisasi atau perusahaan salah satunya yaitu terkait dampak keinginan karyawan untuk keluar (resign) dan ketidakhadiran karyawan yang rendah yang disebabkan oleh tingkat motivasi, dari hasil obeservasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat data tingkat ketidak kehadiran karyawan Hotel Santika ICE BSD dalam kurun waktu 1 tahun mulai dari bulan Januari 2019 hingga Desember 2019.

Tabel 1.2

Laporan Prosesntase Ketidakhadiran Pekerja Tahun 2019

Bulan	Rata-rata jumlah Pekerja	Average hari kerja	Jumlah absensi (tidak hadir) Pekerja	%
Januari	130	26	4	3%
Februari	130	26	1	1%
Maret	130	29	3	2%
April	130	29	13	10%
Mei	130	30	12	9%
Juni	130	29	23	18%
Juli	130	29	12	9%
Agustus	130	29	6	5%
September	130	30	8	6%
Oktober	130	30	8	6%
November	130	29	10	8%
Desember	130	29	15	12%

Sumber: Perolehan Data dari Hotel Santika ICE BSD Tahun 2019

Hasil observasi pada tabel 1.2 menunjukkan adanya tingkat ketidakhadiran / absensi pekerja dalam periode 1 tahun yang relatif fluktuatif. Sehingga di indikasikan adanya penurunan motivasi kerja terkait dengan kehadiran kerja pada saat suasana hari raya dan cuti bersama juni 2019. Hal ini berdampak adanya tingkat kepuasan kerja yang relatif tidak stabil dan cenderung rendah pada periode-periode tertentu. Sejalan dengan yang diteliti oleh (Kusumah, 2015), (Rozzaid, 2015), (Firdaus, 2019) dan (Sudarno, 2016) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.

Indikasi lain yaitu rendahnya kompensasi yang diterima yang mempengaruhi kepuasan pekerja pada Hotel Santika ICE BSD. Menurut (Hamali, 2018), (Marasigan, 2019) dan (Hehahia, 2017) kompensasi dapat dikatakan sebagai rewards yang dapat berupa remunerasi ataupun benefit lain yang layak diperoleh oleh karyawan secara adil untuk mencapai tujuan yang dicapai oleh perusahaan. Berikut ini merupakan data rekapitulasi hasil exit interview terkait dengan kompensai pada Hotel Santika ICE BSD pada tahun 2019.

Tabel 1.3

Data Rekapitulasi Hasil Exit Interview Pekerja Tahun 2019

Keterangan	Jumlah responden	%	Jumlah karyawan <i>resign</i> 2019
Diterima bekerja di perusahaan lain	18	53%	34
Tidak puas dengan kompensasi	21	62%	34
Hubungan kerja dengan Atasan	2	6%	34
Hubungan kerja dengan rekan kerja	1	3%	34
Kurangnya penghargaan	3	9%	34
Kondisi lingkungan kerja	2	6%	34
Tidak ada kesempatan mengembangkan diri	3	9%	34
Jarak tempuh ke lokasi kerja	4	12%	34
Beban kerja terlalu berat	15	44%	34
Alasan Kesehatan	0	0%	34

Sumber: Perolehan Data dari Hotel Santika ICE BSD Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.3 terkait dengan rekapitulasi hasil exit interview menunjukkan bahwa alasan karyawan mengundurkan diri dengan keterangan tidak puas dengan kompensasi (remunerasi) yang diterima lebih besar dengan jumlah 21 atau (61%) responden dari total keseluruhan karyawan yang mengundurkan diri. Hotel Santika ICE BSD pada dasarnya telah mengikuti standar upah minimum kabupaten, meskipun demikian salah satu faktor ketidakpuasan bagi sebagian karyawan adalah terkait dengan rendahnya pendapatan dari sisi tunjangan, fasilitas dan perolehan service charge karyawan dibandingkan dengan kompetitor lain. Hal ini dikarenakan Hotel Santika ICE BSD tidak memiliki fasilitas ballroom yang berdampak langsung terhadap perolehan revenue hotel dan pembagian service charge bagi karyawan

Metode

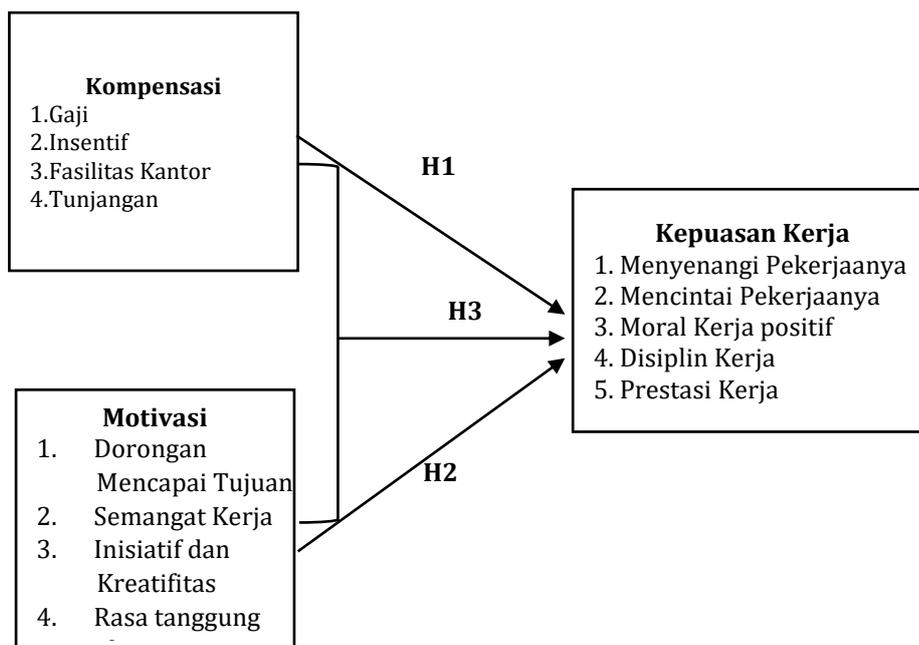
Kerangka Penelitian

Merujuk pada permasalahan dan teori diatas, untuk mempermudah mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Maka dibuat hubungan antara ketiga variabel yang dapat digambarkan pada gambar 2.1.

Hipotesis

Hipotesis dapat memberikan petunjuk alur penilitan kaearah yang lebih jelas dalam melakukan suatu fungsi penelitian yang telah ditentukan dan dirumuskan. Hipotesis merupakan perkiraan awal atas suatu persoalan yang sebelumnya telah diformulasikan, bedasarkan adanya relevansi teori terdahulu belum dikaitkan dengan fakta empiris yang didapatkan dari hasil pengumpulan data. Berikut hipotesis yang penulis rumuskan:

1. H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Santika Premiere ICE BSD City.
2. H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Santika Premiere ICE BSD City.
3. H3 : Motivasi dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Santika Premiere ICE BSD City



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Deskripsi Responden

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif yaitu metode yang dipergunakan untuk menentukan masalah, menyusun perumusan masalah, dan hipotesis, serta untuk menjelaskan kolerasi antara 3 variabel yang akan diukur yaitu, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja dimana kompensasi dan motivasi merupakan variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Ketiga variable akan diuji pengaruhnya antar variable dengan menggunakan regresi linear berganda untuk memperoleh susunan pengaruh antara variable Independent dan dependent. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling dengan menggunakan sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 130 pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala ordinal dengan tipe likert scale dengan mengumpulkan hasil kuesioner dari seluruh populasi. Berikut ini deskripsi responden sebagai berikut ini:

Tabel 2.1

Jenis Kelamin Responden

Karakteristik	Frequency	Cumulative Percent
Karakteristik Responden Berdasarkan Gender		
Pria	96	74.0
Wanita	34	100.0
Total	130	
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia		
< 20 Tahun	5	3.8
21 - 29 Tahun	81	66.1
30 - 40 Tahun	40	97.7
> 41 Tahun	3	100.0
Total	130	
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	36	27.7
Diploma	46	63.1
Sarjana	47	99.2
Magister	1	100.0
Total	130	
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja		
< 1 Tahun	18	13.8
1-2 Tahun	84	78.5
3-4 Tahun	27	99.2
> 5 Tahun	1	100.0
Total	130	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2020

Hasil dan Pembahasan

Hasil dan Analisis

Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas

Untuk mengetahui data dalam penelitian ini sesuai (valid) atau tidaknya perlu dilakukan uji validitas data, peneliti menggunakan Correlated Item Total Correlation dalam metode pengujian validitas data tersebut, dimana total responden yang di uji adalah sebanyak dan 130 sampel.

Tabel 3.1

Pengujian Kesesuaian (Validity) Variabel Kompensasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel/batas kritis	Keterangan
K1	0.634	0.172	Valid
K2	0.472	0.172	Valid
K3	0.698	0.172	Valid
K4	0.599	0.172	Valid
K5	0.699	0.172	Valid
K6	0.681	0.172	Valid
K7	0.606	0.172	Valid
K8	0.572	0.172	Valid
K9	0.566	0.172	Valid
K10	0.421	0.172	Valid
K11	0.467	0.172	Valid
K12	0.432	0.172	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2020

Dilihat dari pemaparan data Tabel 3.1. dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memperoleh r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel motivasi dinyatakan sesuai (valid).

Tabel 3.2

Hasil Pengujian Kesesuaian (Validity) Variabel Motivasi

Statement	r-count	r-table/batas kritis	Keterangan
M1	0.492	0.172	Valid
M2	0.682	0.172	Valid
M3	0.644	0.172	Valid
M4	0.598	0.172	Valid
M5	0.641	0.172	Valid
M6	0.586	0.172	Valid
M7	0.529	0.172	Valid
M8	0.593	0.172	Valid
M9	0.656	0.172	Valid
M10	0.505	0.172	Valid
M11	0.474	0.172	Valid
M12	0.506	0.172	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 22, 2020

Hasil pengujian kesesuaian (validity) variabel motivasi menyatakan bahwa variabel motivasi memperoleh r hitung > dari r tabel. Sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator dari variabel motivasi dinyatakan sesuai.

Tabel 3.3

Hasil Pengujian Kesesuaian (Validity) Variabel Kepuasan Kerja

Statement	r-count	r-table/batas kritis	Keterangan
KK1	0.510	0.172	Valid
KK2	0.619	0.172	Valid
KK3	0.620	0.172	Valid
KK4	0.694	0.172	Valid
KK5	0.689	0.172	Valid
KK6	0.651	0.172	Valid
KK7	0.579	0.172	Valid
KK8	0.524	0.172	Valid
KK9	0.357	0.172	Valid
KK10	0.378	0.172	Valid
KK11	0.459	0.172	Valid
KK12	0.377	0.172	Valid
KK13	0.457	0.172	Valid
KK14	0.504	0.172	Valid
KK15	0.275	0.172	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, 2020

Hasil pengujian kesesuaian (validity) variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh $r > r$ tabel. Yang artinya adalah bahwa indikator dari variabel kepuasan kerja dinyatakan sesuai (valid).

Pengujian Reabilitas Variabel Kompensasi

Tabel 3.4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Variabel	Cronbach's Alfa	Number of items	Keterangan
Kompensasi	0.815	12	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, 2020

Hasil pengujian kesesuaian (validity) variabel kompensasi menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dari variabel kompensasi $> 0,60$ yaitu 0,815. Berdasarkan sajian data tersebut maka dapat disimpulkan kuesioner pada variabel kompensasi dinyatakan sesuai (valid).

Table 3.5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Variabel	Cronbach's Alfa	number of items	keterangan
Motivasi	0.814	12	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, 2020

Dari pemaparan tabel di atas menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dari variabel kepercayaan $> 0,60$ yaitu 0,814. Berdasarkan sajian data tersebut maka dapat disimpulkan kuesioner pada variabel motivasi dinyatakan sesuai (valid).

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Cronbach's Alfa	number of items	keterangan
Kepuasan Kerja	0.800	15	Reliabel

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2020

Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa Cronbach's Alpha dari kepuasan kerja perusahaan $> 0,60$ yaitu 0,800. Berdasarkan sajian data tersebut maka hasil kuesioner pada variabel kepuasan kerja dinyatakan sesuai (valid).

Hasil Analisis Data Riset dan Diskusi

Analisis Statistik Deskriptif

Pada variabel kompensasi peneliti menggunakan metode tersebut sebagai bagian dari analisis deskriptif dengan menampilkan tabel distribusi seperti dibawah ini:

Tabel 3.7

Rekapitulasi Mean Variabel Kompensasi (X_i)

NO	PERNYATAAN	Mean
1	Penerimaan Gaji sesuai dengan kapasitas tanggung jawab yang dikerjakan	3.94
2	Gaji saya peroleh dibayarkan tepat waktu	4.09
3	Gaji yang diperoleh disesuaikan dengan kebijakan kenaikan tahunan sesuai dengan kenaikan pangkat, golongan dan jabatan saya.	3.97
4	Hasil kerja saya yang optimal dihargai oleh perusahaan dengan memperoleh promosi maupun penghargaan.	4.02
5	Insentif langsung yang diterima, sesuai dengan kontribusi saya terhadap perusahaan.	3.88
6	Perusahaan senantiasa memberikan penghargaan ketika hasil kerja optimal dan berprestasi	4.05
7	Saya memanfaatkan fasilitas kantor (EDR, <i>In house clinic</i> , tempat beribadah, kendaraan dan sebagainya) dengan efektif	3.88
8	Saya menghindari penggunaan fasilitas perusahaan diluar waktu kerja	3.87
9	Perolehan fasilitas kantor yang saya dapatkan, telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	3.69
10	Selama saya bekerja diperusahaan, perusahaan memberikan tunjangan berupa perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja	3.99
11	Perusahaan memberikan tunjangan tetap sesuai dengan posisi dan jabatan karyawan.	4.05
12	Perusahaan mengikutsertakan program BPJS tunjangan hari tua dan Pensiun karyawan sebagai benefit ketika saya pensiun.	4.18
	MEAN	3.97

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2020

Bedasarkan tabel 3.1 rekapitulasi mean variabel kompensasi didapatkan nilai mean atau rata-rata sebesar 3,97. Mean berada pada interval kelas 3,40 – 4,19 dengan kategori **baik**. Berarti kompensasi pekerja pada Hotel Santika ICE BSD menurut sebagian besar responden dinilai **baik**.

Tabel 3.8Rekapitulasi Mean Variabel Motivasi (X_2)

NO	PERNYATAAN	Mean
1	Dorongan motivasi senantiasa diberikan keluarga kepada saya untuk memotivasi kerja agar lebih baik sesuai dengan tujuan perusahaan	3.98
2	Pekerjaan membantu saya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan	3.59
3	Saya merupakan pribadi yang bersedia bekerja keras demi kemajuan karir dan perusahaan.	3.91
4	Saya menyenangi tugas dan kewajiban pekerjaan yang di delegasikan perusahaan untuk saya	3.58
5	Saya bangga bekerja diperusahaan ini karena <i>brand</i> dan semangat kekeluargaanya	3.75
6	Saya senantiasa berinisiatif melakukan pekerjaan dengan baik	3.60
7	Saya senantiasa senang membantu rekan kerja demi keberhasilan kerja bersama	3.85
8	Saya senantiasa berupaya meningkatkan kreatifitas untuk mempermudah dan memberikan nuansa baru dalam aktifitas pekerjaan saya	3.49
9	Saya senang mengerjakan hal hal baru yang dalam proses menyelesaikan pekerjaan saya.	3.42
10	Saya berupaya mengedepankan tanggung jawab secara penuh terhadap kekeliruan dan kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja	3.77
11	Saya senantiasas bertanggung jawab atas beban kerja yang saya peroleh dari pimpinan dan organisasi	3.48
12	Penggunaan anggaran dan fasilitas kerja saya gunakan dan laporkan sesuai dengan kapasitas responsibilitas saya sebagai pekerja	3.82
	MEAN	3.69

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, 2020

Bagi karyawan yang memiliki inovasi dengan baik untuk melakukan hal-hal baru dalam pekerjaannya manajemen dapat memberikan *rewards* kepada karyawan baik berupa bonus maupun insentif, hal ini sejalan dengan referensi dari (Hamali, 2018), bahwa insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja karyawan yang dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas rekapitulasi mean variabel kompensasi didapatkan nilai mean atau rata-rata sebesar 3,69. Mean berada pada interval kelas 3,40 – 4,19 dengan kategori **tinggi**. Berarti motivasi pekerja pada Hotel Santika ICE BSD menurut sebagian besar responden dinilai **tinggi**.

Tabel 3.9

Rekapitulasi Mean Variabel Job Satisfaction (Y)

NO	PERNYATAAN	MEAN
1	Saya senang dengan lingkungan dan suasana kerja sekarang	4.16
2	Saling menghormati sesama rekan kerja membuat pekerjaan menyenangkan	4.35
3	Saya senang bertemu dengan orang baru dan wawasan baru dalam bekerja.	4.14
4	Saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil maksimal	4.25
5	Saya ahli mengerjakan pekerjaan yang saya jalani saat ini	4.27
6	Saya senantiasa menjaga nama baik perusahaan	4.06
7	Pekerjaan yang saya lakukan senantiasa mengikuti etika dan prosedur perusahaan	3.79
8	Untuk hal-hal yang tidak sesuai dengan regulasi saya senantiasa berani katakana tidak atau bahkan menolaknya	4.02
9	Saya senantiasa bersyukur atas pencapaian yang dilakukan dalam bekerja	3.94
10	Saya senantiasa hadir tepat waktu	3.88
11	Perintah yang diberikan oleh atasan senantiasa saya patuhi	3.65
12	Perkerjaan yang diberikan kepada saya senantiasa saya selesaikan tepat waktu	3.85
13	Saya teliti dan tidak ceroboh dalam melaksanakan pekerjaan.	3.94
14	Saya bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	2.99
15	Saya bekerja dengan loyal bagi diri sendiri maupun kepada pekerjaan saya.	3.13
	MEAN	3.89

Sumber: data diolah dengan SPSS 22, 2020

Untuk mengoptimalisasi kepuasan kerja terkait dengan kurangnya tanggung jawab terhadap diri sendiri dan pekerjaan manajemen perlu melakukan program *Organizational citizen behavior* (OCB). Sehingga meringankan pekerjaan karyawan itu sendiri dan pekerjaan karyawan lainnya (*teamwork*). Contohnya, disiplin, inovatif, teamwork, dan efektifitas dan efisiensi. Berdasarkan tabel rekapitulasi mean variabel kepuasan kerja diatas, didapatkan nilai mean atau rata-rata sebesar 3,89. Mean berada pada interval kelas 3.40-4.19 dengan kategori **puas**. Berarti kepuasan kerja pegawai pada Hotel Santika ICE BSD menurut sebagian besar responden dinilai **puas**.

Koefisien Kolerasi

Hubungan antar variabel dapat diketahui seberapa kuat arahnya dapat menggunakan metode analisis koefisien kolerasi. Sehingga dalam memastikan seberapa kuat hubungan kolerasi antar variabel-variabel independen (kompensasi dan motivasi) maka penulis melakukan pendekatan dengan menggunakan metode perhitungan *Pearson Product Moment (Pearson Moment Correlation Analyst)* dalam penelitian ini.

Tabel 3.10
Koefisien Kolerasi

		Kompensasi	Motivasi	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Kolerasi Pearson	1	.426**	.609**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
Motivasi		130	130	130
	Kolerasi Pearson	.426**	1	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
Kepuasan Kerja		130	130	130
	Kolerasi Pearson	.609**	.394**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	130	130	130

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2020

Dari hasil data tabel koefisien determinasi diatas, bisa ditarik kesimpulan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji korelasi berikut:

- a. Sesuai dengan angka signifikansinya: hasil output pada tabel diketahui antara kompensasi (X₁) dan motivasi (X₂) nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 artinya terdapat korelasi yang signifikan. Kemudian, antara kompensasi (X₁) dengan kepuasan kerja (Y) nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Terakhir, motivasi (X₂) serta kepuasan kerja (Y) nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 artinya terdapat korelasi yang signifikan.
- b. Berdasarkan tanda bintang (*), dari output diatas diketahui bahwa nilai *pearson* korelasi yang dihubungkan antara masing-masing variabel mempunyai tanda bintang (*), ini berarti korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
Berdasarkan nilai korelasi, dari tabel koefisien kolerasi dimana kompensasi (X₁) dengan motivasi (X₂) nilai korelasinya berkontribusi sebesar 0,426 atau setara dengan 42.6%. kemudian, antara kompensasi (X₁) dengan kepuasan kerja (Y) nilai korelasinya berkontribusi sebesar 0,609 atau setara dengan 60.9%. Dan selanjutnya, antara motivasi (X₂) dengan kepuasan kerja (Y) nilai korelasinya 0,394 atau setara dengan 39.4%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen dan dependen. Hasil Analisa ini menunjukkan bahwa variable terikat yang dipakai di penelitian ini adalah variable kepuasan kerja dan variable bebas adalah kompensasi dan motivasi. Adapun untuk sajian output analisis yang dilakukan seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3.11
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.870	4.091		6.079	.000
	Kompensasi	.582	.083	.539	7.045	.000
	Motivasi	.177	.082	.164	2.150	.033

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil analisis pada table diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel independent yaitu (*compensation & motivation*) terdapat koefisiensi yang bernilai positif terhadap variabel dependent (*job satisfaction*), positif *constant* 24.870.

- 2) Koefisien variabel kompensasi memberikan hasil perhitungan analisa sebesar 0.582 yang artinya adalah jika variabel kompensasi memberikan hasil positif, dengan catatan bahwa variabel yang lain tetap maka akan mendorong eskalasi kepuasan kerja bagi pegawai.
- 3) Koefisien variabel motivasi memberikan perhitungan analisa sebesar 0.177 yang artinya adalah jika variabel kompensasi memberikan hasil menjadi lebih baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Koefisien Determinasi (R²)

Kemudian untuk dapat mengetahui tingkat nilai koefisien determinasi antara variabel independent terhadap variabel dependent dapat menggunakan metode pengukuran adjust R-square value yang dapat dianalisa sebagai berikut:

Tabel 3.12
Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.370	.365	4.889

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2020

Berdasarkan data table 3.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai adjust R² untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,365 atau 36,5%. Dapat diartikan bahwa terdapat besarnya pengaruh variabel kompensasi sebesar 36,5% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 63,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisa dalam penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan, pelatihan, pengembangan, dan sebagainya.

Tabel 3.13
Koefisien Determinasi Variabel Motivasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	.155	.148	5.664

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2020

Berdasarkan data tabel 3.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai adjust R² untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,148 atau 14,8%. Dapat diartikan bahwa terdapat besarnya pengaruh variabel motivasi yaitu sebesar 14,8% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 85,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisa dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, komitmen organisasi, dan sebagainya.

Tabel 3.14
Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi & Motivasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.383	4.82160

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2020

Berdasarkan data tabel 3.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai adjust R² untuk variabel kompensasi dan motivasi adalah sebesar 0,383 atau 38,3%. Dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi dan motivasi yaitu sebesar 38,3% terhadap kepuasan kerja. sedangkan sisanya 61,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisa dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, stress kerja, dan sebagainya.

Uji Hipotesis Penelitian

Untuk menjawab hasil hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel Independen secara parsial dan simultan dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Uji Signifikasi Parsial (uji t)

Tabel 3.15
Uji Statistik t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.870	4.091		6.079	.000
	Kompensasi	.582	.083	.539	7.045	.000
	Motivasi	.177	.082	.164	2.150	.033

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2020

- a. Berdasarkan data pada tabel 3.9 diketahui t-hitung untuk X_1 adalah sebesar 7,045, X_2 2,150. Untuk menentukan nilai pada t-tabel dapat menggunakan lampiran statistik t-tabel dengan menggunakan rumus $\alpha/2$, $n - k - 1$ sehingga diperoleh hasil $0,05/2$, $130 - 2 - 1 = 0,025$, 127, sehingga didapatkan t-tabel 1.978.
- b. Pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada tabel uji statistik t, nilai t-hitung untuk kompensasi sebesar 7.045 dan untuk nilai t-tabel sebesar 1.978. Maka dapat disimpulkan t-hitung $7.045 > t$ -tabel 1.978. Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan pernyataan hipotesis diterima karena terdapat pengaruh dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana (H_a diterima dan H_o ditolak), sehingga dapat diartikan hipotesis terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- c. Pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja menggunakan (Y) tabel uji statistik t, untuk nilai t-hitung sebesar 2.150 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1.978. Maka dapat diketahui t-hitung $2.150 > t$ -tabel 1.978, dan untuk nilai signifikan $0,3 \leq 0,05$. Sehingga dapat diartikan pernyataan hipotesis diterima karena terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja diterima (H_a diterima H_o ditolak), sehingga dapat diartikan hipotesis terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3.16

Uji simultan (F)

Uji Anova	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1907.262	2	953.631	41.02	.000 ^b
	Residual	2952.469	127	23.248		
	Total	4859.731	129			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2020

Untuk memperoleh hasil uji simultan (F) maka perlu menggunakan perhitungan F-tabel sebagai lampiran statistik F-tabel, Uji analisis ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus $F(k; n - k) = F(2; 128)$, sehingga didapatkan F-tabel 1,40. Jumlah F-hitung yang didapatkan 41.02 sedangkan nilai F-tabel sebesar 1,40 sehingga dapat dianalisa nilai F-hitung $41.02 > F$ -tabel 1,40 dengan kondisi level signifikan $0,000$ karena tingkat signifikan $\leq 0,05$, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kepuasan kerja pada Hotel Santika ICE BSD City. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwasanya variabel kompensasi dan motivasi secara parsial dan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Santika Premeire ICE BSD City dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi pada karyawan Hotel Santika Premiere ICE BSD City termasuk dalam level baik, hal ini ditunjukkan dengan bukti nilai mean sebesar 3.97, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi sebesar 60,9% terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesa yang disajikan dalam analisa ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, diterima hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t-hitung $7.045 > t$ -tabel 1.978 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat diartikan secara garis besar bahwa merujuk dari hasil uji analisis data kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Santika Premiere ICE BSD City. Hal ini dibuktikan juga dengan hasil hipotesis yang dinyatakan H_{a1} diterima. Dan didukung dengan hasil wawancara responden yang menyatakan bahwa kompensasi yang diterima setiap bulannya sudah cukup dan sesuai dengan yang diharapkan.
2. Motivasi pekerja pada Hotel Santika Premiere ICE BSD City termasuk dalam level tinggi, hal ini ditunjukkan dengan bukti nilai mean sebesar 3.69, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi sebesar 39,4% terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesa yang disajikan dalam analisa ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan, diterima dengan t hitung $2.150 > t$ tabel 1.978 dan nilai signifikan $0,03 < 0,05$. Dapat disimpulkan secara garis besar bahwa berdasarkan hasil uji analisis data motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Santika Premiere ICE BSD City. Hal ini dibuktikan juga dengan hasil hipotesis yang dinyatakan H_{a2} diterima. Dan didukung dengan hasil wawancara responden yang

- menyatakan bahwa peranan manajemen sangat baik dalam memotivasi karyawan dan mendukung pengembangan serta wawasan karyawan
3. Kompensasi dan motivasi secara simultan berada dalam kategori 'Puas', hal ini ditunjukkan dengan bukti nilai mean sebesar 3,89 terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua variabel independen ini berkontribusi sebesar 38,3% terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesa yang disajikan dalam analisa ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F bahwa $F\text{-hitung } 41.020 > F\text{ tabel } 1,40$ dengan tingkat signifikan 0,000.
 4. Berdasarkan hasil uji analisis data dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Hotel Santika Premiere ICE BSD City. Hal ini dibuktikan juga dengan hasil hipotesis yang dinyatakan Ha3 diterima. Dan didukung dengan hasil wawancara responden yang menyatakan bahwa karyawan puas, karena didukung oleh lingkungan kerja, hubungan antar karyawan dan keluarganya sangat baik.

Daftar Rujukan

- Amri, U. M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada head office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–128.
- Firdaus, Y. S. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia strategi mengelola karyawan (1st ed.)*.
- Hehahia, G. E. (2017). Kepuasan kerja karyawan di PT. Citra Maharlika Nusantara Corpora, Tbk. Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 4(2), 1494–1502.
- Kusumah, M. S. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya di Surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 6(2), 149–162.
- Marasigan, N. V. (2019). Employees satisfaction toward compensation and rewards. *International Journal of Recent Innovation in Academic Research*, 3(9), 99–104.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja kepegawaian (dalam pengelolaan SDM) (1st edision)*. CV Pustaka Setia.
- Rozzaid, Y. H. (2015). Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Sudarno, S. P. (2016). Effect of compensation, motivation and organizational climate on employee satisfaction: Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 212.
- Sugiarto, T. H., & Sudibyjo, J. (2015). *Metodologi penelitian hospitality dan pariwisata. PT. Matana Publishing Utama*. PT. Matana Publishing Utama.
- Sugiyono. ((2017)). *Metode penelitian kebijakan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian evaluasi) (1st ed.)*. CV Alfabeta. CV Alfabeta.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan karyawan (Strategi pengelolaan SDM dan karyawan dengan pendekatan teoritis dan praktis) (1st ed.)*. Quadrant. Quadrant.
- Wangsa, R. (2016). Kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Daun Kencana Sakti). *AGORA*, 4(1), 710–719.