

## **PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RESTORAN THE WHITE CLOVER RESTO & DINE**

**Divani Alyssa Zahra<sup>1</sup>, Fanji Wijaya<sup>2</sup>**

Universitas Indonesia Membangun Bandung, Indonesia  
divanialyssazahra@gmail.com, fanji.wijaya@inaba.ac.id

### **Abstrak**

Perkembangan teknologi yang pesat memacu perusahaan untuk meningkatkan strategi perusahaan dengan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting untuk mengembangkan perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Di era digitalisasi saat ini, memudahkan karyawan mendapatkan informasi untuk melirik bahkan berpindah ke perusahaan lain, ditambah lingkungan industri saat ini semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memaksimalkan potensi kerja tiap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Restoran The White Clover Resto & Dine. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian sebanyak 30 Karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil uji F diperkuat dengan hasil koefisien korelasi simultan sebesar 0,992 yang menandakan hubungan sangat kuat dan positif. Koefisien regresi sebesar -0,088 nilai yang negatif mengidentifikasikan setiap terjadi kenaikan Kompensasi maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami penurunan. Kontribusi Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 98,5%, dan sisanya 1,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**Kata kunci:** kepuasan kerja karyawan; beban kerja; kompensasi; motivasi kerja.

### **Abstract**

*Rapid technological developments have spurred companies to improve corporate strategy by maintaining their human resources. Human resources are the most important asset for developing a company in various demands of society and times. In the current era of digitalization, it is easier for employees to get information to glance and even move to other companies, plus the current increasingly competitive industrial environment requires companies to maximize the work potential of each employee. This study aims to examine the effect of workload ( $X_1$ ), compensation ( $X_2$ ), and work motivation ( $X_3$ ) on job satisfaction ( $Y$ ). The population in this study were employees at The White Clover Restaurant & Dine. The population used in this study was 30 employees. Methods of data collection using interviews and questionnaires. Data analysis used descriptive analysis and multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. Based on the research results, it is known that workload, compensation, and work motivation affect employee satisfaction. Evidenced by the results of the F test which showed a significance value of  $0.001 < 0.05$ , so that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. The results of the F test are strengthened by the results of a simultaneous correlation coefficient of 0.992 which indicates a very strong and positive relationship. The regression coefficient of -0.088 has a negative value which indicates that whenever there is an increase in compensation, employee satisfaction will decrease. The contribution of workload, compensation, and*

## **Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine**

*work motivation to employee satisfaction is 98.5%, and the remaining 1.5% is influenced by other factors not examined. So it can be concluded that Workload, Compensation, and Work Motivation affect Employee Job Satisfaction.*

**Keywords:** *employee job satisfaction; workload; compensation; work motivation*

### **Pendahuluan**

Perkembangan teknologi yang pesat memacu perusahaan untuk meningkatkan strategi perusahaan dengan mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting untuk mengembangkan perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Di era digitalisasi saat ini, memudahkan karyawan mendapatkan informasi untuk melirik bahkan berpindah ke perusahaan lain, ditambah lingkungan industri saat ini semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memaksimalkan potensi kerja tiap karyawan.

Menurut Milton dalam (Wijaya, 2018) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian karyawan berdasarkan pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan isu penting karena memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Ketika karyawan senang dengan pekerjaan mereka, mereka akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan tugas mereka. Pada akhirnya dimasukan ke dalam kinerja perusahaan yang lebih baik. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan setiap hari, dan karyawan lebih bahagia ketika pekerjaan karyawan tidak terlalu berat. Ketika mendapatkan pekerjaan yang berat, orang tersebut mungkin tidak puas dengan pekerjaannya karena beban kerja yang berat.

Menurut Hariyati, dkk dalam (Hermawan, 2022) Beban Kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan (*understress*).

Salah satu cara agar perusahaan bisa mengatasi masalah beban kerja yaitu dengan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi. Menurut Arifin (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Riyadi, 2011). Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik. Kompensasi sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima seorang karyawan atas sebuah pekerjaan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Bahri & Nisa, 2017), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka kepuasan kerja juga mengalami peningkatan. Motivasi

dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Menurut (Hasibuan, 2007) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Karyawan harus di motivasi secara efektif. Daripada karyawan terus menerus mengeluhkan hal-hal sepele tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan saling menyalahkan. Oleh karena itu, perlu adanya motivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan kerja dapat dilihat dari produktivitas, ketidakhadiran, dan keluarnya pekerja (*turnover*) di perusahaan. Keluarnya pekerja merupakan salah satu respon adanya ketidakpuasan kerja di perusahaan. Seperti yang terjadi di Restoran The White Clover Resto & Dine, sebuah perusahaan di bidang restoran yang menyajikan hidangan dan pelayanan serta tempat yang nyaman untuk menikmati hidangan dengan tarif premium. Menurut Marsum *Restaurant* adalah suatu tempat atau bangunan yang diorganisir secara komersil, yang menyelenggarakan pelayanan dengan baik kepada semua konsumennya baik berupa makanan maupun minuman. Selain menyediakan makanan dan minuman, restoran The White Clover dapat disewa untuk acara pernikahan dan acara-acara lainnya. The White Clover Resto & Dine sendiri sudah berdiri dan memulai usahanya sejak tahun 2017 serta masih tetap aktif beroperasi hingga saat ini.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang: 1. Untuk mengetahui beban kerja karyawan pada Restoran The White Clover Resto & Dine 2. Untuk mengetahui kompensasi karyawan pada Restoran The White Clover Resto & Dine 3. Untuk mengetahui motivasi karyawan pada Restoran The White Clover Resto & Dine 4. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Restoran The White Clover Resto & Dine 5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan pada Restoran The White Clover Resto & Dine 6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan pada Restoran The White Clover Resto & Dine 7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan pada Restoran The White Clover Resto & Dine 8. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran The White Clover Resto & Dine

## Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan

## **Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine**

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan mencari tau mengenai objek penelitian yaitu Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja. Adapun pengertian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2017). Metode verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian verifikatif bertujuan untuk menganalisa dan menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Analisis Verifikatif**

Menurut (Sugiyono, 2013b), analisis verifikatif digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel bebas yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi agar persamaan dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik. Data dianalisis dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 25. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

##### **1. Uji Normalitas**

Menurut (Imam Ghozali, 2018), uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian harus diuji distribusi kenormalannya. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ada beberapa cara yang digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, salah satunya dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai signifikan  $<0,05$  maka distribusi data tidak normal.
- b. Jika nilai signifikan  $>0,05$  maka distribusi data normal.

**Tabel 13 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.33463627
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.088
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS V25 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah  $0,200 > 0,05$ . Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ini menunjukkan data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Prof. Dr. H. ima. Ghazali, 2016), identifikasi keberadaan multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance implation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabeliras independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (Karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Nilai contoh yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $<0,10$  atau dengan  $VIF>10$ , kriteria pengambilan keputusannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance kurang dari 0,10 dan variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

**Tabel 14 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.210	3.608		4.493	.000		
	Beban Kerja	-.007	.152	-.009	-.048	.962	.913	1.095
	Kompensasi	-.323	.199	-.312	-1.624	.117	.921	1.086
	Motivasi Kerja	-.146	.196	-.138	-.748	.461	.991	1.009
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan								

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS V25 (Diolah peneliti, 2023)

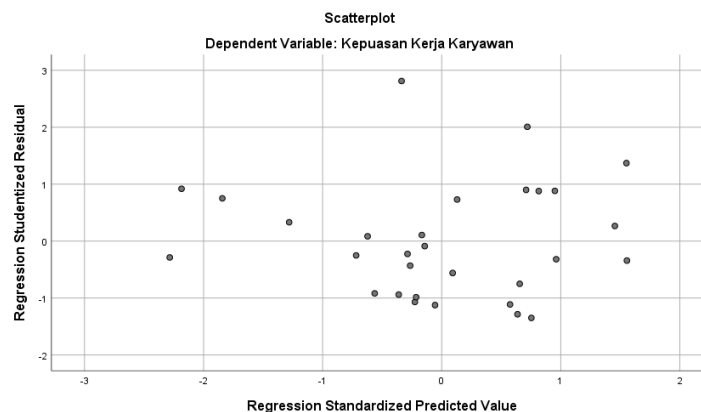
## Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independent lebih dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independent kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolieniritas pada model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Prof. Dr. H. ima. Ghozali, 2016), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Adapun dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Output SPSS V25 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan Gambar 5 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 4. Uji Linearitas

Menurut (Sugiyono, 2018), uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity*  $\leq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 15 Hasil Uji Linearitas Beban Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	928.117	17	54.595	90.364	.000
		Linearity	917.689	1	917.689	1518.933	.000
		Deviation from Linearity	10.428	16	.652	1.079	.456
	Within Groups		7.250	12	.604		
	Total		935.367	29			

Sumber: Output SPSS V25 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 15 dapat dilihat nilai *Linearity* diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan hasil uji linearitas bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

**Tabel 16 Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	930.117	15	62.008	165.354	.000
		Linearity	910.335	1	910.335	2427.560	.000
		Deviation from Linearity	19.782	14	1.413	3.768	.009
	Within Groups		5.250	14	.375		
	Total		935.367	29			

Sumber: Output SPSS V25 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 16 dapat dilihat nilai *Linearity* diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan hasil uji linearitas bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

**Tabel 17 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	926.700	14	66.193	114.565	.000
		Linearity	913.292	1	913.292	1580.698	.000
		Deviation from Linearity	13.408	13	1.031	1.785	.141
	Within Groups		8.667	15	.578		
	Total		935.367	29			

Sumber: Output SPSS V25 (Diolah peneliti, 2023)

## Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine

Berdasarkan Tabel 17 dapat dilihat nilai *Linearity* diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan hasil uji linearitas bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi merupakan suatu analisis yang terkait hubungannya antara Variabel X dan Variabel Y. Sedangkan koefisien korelasi dapat digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel-variabel tertentu. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi product moment. Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial dapat dilihat pada Tabel 18.

**Tabel 18 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Parsial**

Correlations					
		Beban Kerja	Kompensasi	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.989**	.989**	.991**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.989**	1	.990**	.987**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.989**	.990**	1	.988**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Kepuasan Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.991**	.987**	.988**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Sumber: Output SPSS V25 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 18 menunjukkan nilai korelasi parsial dapat dinyatakan bahwa:

1. Nilai korelasi antara variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,991 berada dalam interval 0,80 – 1,000 artinya hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat dan positif.
2. Nilai korelasi antara variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,987 berada dalam interval 0,80 – 1,000 artinya hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat dan positif.
3. Nilai korelasi antara variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,988 berada dalam interval 0,80 – 1,000 artinya hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat dan positif.

Adapun hasil pengujian koefisien korelasi berganda (R), dapat dilihat pada Tabel 19



**Tabel 19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Simultan**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.992 <sup>a</sup>	.985	.983	.743	.985	556.331	3	26	.000

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

Sumber: Output SPSS V25 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 19 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi secara berganda antara Beban Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai R sebesar 0,992 berada dalam interval 0,80 – 1,000. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menguji adakah pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS V25 ditunjukkan pada Tabel 20.

**Tabel 20 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.777	2.388		4.513	.000
	Beban Kerja	-.359	.138	-.457	-2.606	.015
	Kompensasi	-.088	.192	-.085	-.460	.650
	Motivasi Kerja	.543	.163	.513	3.335	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS V25 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 20, maka dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 10,777 - 0,359X_1 - 0,088X_2 + 0,543X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 10,777 menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 10,777 satuan.
- Nilai koefisien regresi linear variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,359, artinya apabila Beban Kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan sementara Kompensasi ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) bernilai nol, maka Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -0,359 satuan.

## Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine

- c. Nilai koefisien regresi linear variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar -0,088, artinya apabila Kompensasi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan sementara Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) bernilai nol, maka Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar -0,088 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi linear variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,543, artinya apabila Motivasi Kerja ( $X_3$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan sementara Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) bernilai nol, maka Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,543 satuan.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen Hipotesis nol ( $H_0$ ) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen. Teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t dan uji F.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya dalam menentukan nilai t-statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikan 5%. Hasil dari uji t disajikan pada Tabel 4.24 berikut:

**Tabel 21 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.777	2.388		4.513	.000
	Beban Kerja	-.359	.138	-.457	-2.606	.015
	Kompensasi	-.088	.192	-.085	-.460	.650
	Motivasi Kerja	.543	.163	.513	3.335	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS V25 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 21 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Beban Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Beban Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).
2. Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,650 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, secara parsial tidak terdapat pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).
3. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F Menurut (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.25 berikut:

**Tabel 22 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.103	3	144.034	7.441	.001 <sup>b</sup>
	Residual	503.264	26	19.356		
	Total	935.367	29			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kompensasi						

Sumber: Output SPSS V25 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 22. nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara simultan terdapat pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependen.

**Tabel 23 Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 <sup>a</sup>	.985	.983	.743
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kompensasi				

Sumber: Output SPSS V25 (Diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 23 dapat dilihat kontribusi variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,985 atau 98,5%, dan sisanya 1,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Pembahasan

Setelah keseluruhan data telah di uji, maka tahap selanjutnya pembahasan dari hasil penelitian untuk keseluruhan data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

## **Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine**

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Semakin tinggi tingkat beban kerja karyawan maka semakin menurun kualitas karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan jangan sampai membiarkan karyawannya mengalami beban kerja yang berat untuk menjaga kualitas SDM tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil uji t diperkuat dengan hasil koefisien korelasi parsial sebesar 0,991 yang menandakan hubungan sangat kuat dan positif. Koefisien regresi sebesar -0,359 nilai yang negatif mengidentifikasi setiap terjadi kenaikan Beban Kerja maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami penurunan. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Nabawi, 2019) menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian lain yang dilakukan (Fitriani & Yusiana, 2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin sesuai beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan kemampuan karyawan maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan meningkat.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2017) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Kompensasi merupakan salah satu indikator kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi karena sudah bekerja di perusahaanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,650 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji t diperkuat dengan hasil koefisien korelasi parsial sebesar 0,987 yang menandakan hubungan sangat kuat dan positif. Koefisien regresi sebesar -0,088 nilai yang negatif mengidentifikasi setiap terjadi kenaikan Kompensasi maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami penurunan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hatta & Musnadi, 2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Adelia & Mujiati, 2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2017), mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut (Afandi, 2018), Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sikap umum terhadap pekerjaan seorang karyawan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka harusnya terima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dibuktikan dengan hasil uji  $t$  yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil uji  $t$  diperkuat dengan hasil koefisien korelasi parsial sebesar 0,988 yang menandakan hubungan sangat kuat dan positif. Koefisien regresi sebesar 0,543 nilai yang positif mengidentifikasi setiap terjadi kenaikan Motivasi Kerja maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

### **Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Salah satu tujuan pemberian Kompensasi adalah Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya (Hasibuan, 2017). Kompensasi memiliki hubungan dengan Motivasi. Sebab, apabila pegawai yang terpenuhi Kompensasinya maka Motivasinya jauh lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang bekerja pada perusahaan yang tidak memberikan Kompensasi yang layak. Jika Motivasi karyawan meningkat, pada akhirnya timbul Kepuasan Kerja yang berimplikasi dalam peningkatan kinerja (Riyanti & Edison, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dibuktikan dengan hasil uji  $F$  yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil uji  $F$  diperkuat dengan hasil koefisien korelasi simultan sebesar 0,992 yang menandakan hubungan sangat kuat dan positif. Koefisien regresi sebesar -0,088 nilai yang negatif mengidentifikasi setiap terjadi kenaikan Kompensasi maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami penurunan. Kontribusi Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 98,5%, dan sisanya 1,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis pada Restoran The White Clover Resto & Dine mengenai Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka penulis menarik kesimpulan

**Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine**

untuk menjawab apa yang ditanyakan dalam rumusan masalah sebagai berikut. 1. Kepuasan Kerja Karyawan Restoran The White Clover Resto & Dine memiliki total skor 323 termasuk dalam kategori 271 – 390. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran The White Clover Resto & Dine termasuk kategori buruk. 2. Beban Kerja Restoran The White Clover Resto & Dine memiliki total skor 407 termasuk dalam kategori 325 – 468. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja di Restoran The White Clover Resto & Dine termasuk kategori buruk. 3. Kompensasi Restoran The White Clover Resto & Dine memiliki total skor 346 termasuk dalam kategori 271 – 390. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi di Restoran The White Clover Resto & Dine termasuk kategori buruk. 4. Motivasi Kerja Restoran The White Clover Resto & Dine memiliki total skor 325 termasuk dalam kategori 271 – 390. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja di Restoran The White Clover Resto & Dine termasuk kategori buruk. 5. Hasil pengujian pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi pada uji t sebesar  $0,015 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 6. Hasil pengujian pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi pada uji t sebesar  $0,650 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 7. Hasil pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi pada uji t sebesar  $0,003 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 8. Hasil pengujian pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi pada uji F sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**DFTARPUSTAKA**

- Adelia, R., & Mujiati, N. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Dharma Kerti. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(6), 3335–3363.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Bahri, Syaiful, & Nisa, Yuni Chairatun. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Fitriani, Lili Karmela, & Yusiana, Nina. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Ghozali, Prof. Dr. H. ima. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23. In *IBM SPSS 23* (p. 52).
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. *PT Bumi Aksara. Jakarta*, 145.
- Hatta, Muhammad, & Musnadi, Said. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70–80.
- Hermawan, Eric. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379–387.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, Anwar. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan 14, PT. *Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Riyanti, Anti, & Edison, Emron. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel

**Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine**

Grand Royal Panghegar Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 56–71.

Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, Prof Dr. (2013b). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta, CV.

Wijaya, Iwan Kurnia. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).