

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Jimbarwana

I Putu Pebriyana Eka Saputra¹, Putu idia Marini², I Gusti Agung Sasih Gayatri³

^{1,2,3}Universitas Triatma Mulya, Jembrana

E-mail: putupebriyana@gmail.com

Article History:

Received: 22 September 2025

Revised: 15 November 2025

Accepted: 24 November 2025

Keywords: Kompensasi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: Penelitian ini mengkaji bagaimana kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Jimbarwana. Beberapa permasalahan yang ditemukan adalah perbedaan motivasi karyawan dan ketidakseimbangan antara kompensasi dan beban kerja. Metode penelitian kuantitatif berbasis survei digunakan. Kuesioner diberikan kepada 36 karyawan dan masyarakat umum untuk diisi agar data dapat dikumpulkan. Analisis regresi linier berganda dilakukan menggunakan SPSS. Meskipun gaji dan motivasi kerja memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, beban kerja memiliki dampak negatif dan signifikan. Ketiga faktor ini secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada saat yang bersamaan. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik, sangat penting untuk mengelola beban kerja yang seimbang, meningkatkan motivasi kerja, dan meningkatkan kualitas kompensasi.

PENDAHULUAN

Salah satu sektor yang krusial bagi pertumbuhan pariwisata Indonesia adalah industri perhotelan, terutama di Bali, yang merupakan destinasi wisata internasional yang populer. Selain menyediakan penginapan bagi wisatawan, hotel-hotel di lokasi-lokasi populer turut mendorong perekonomian lokal. Hotel Jimbarwana bintang tiga, yang terletak di Kabupaten Jembrana, memiliki posisi strategis yang penting bagi bisnis dan pariwisata.

Namun, kualitas sumber daya manusia (yang menjadi kekuatan utama di balik operasionalnya) hotel, sama pentingnya dengan fasilitas fisiknya, menentukan kinerjanya.

Masalah utama yang dihadapi Hotel Jimbarwana adalah kesenjangan antara kompensasi dan beban kerja karyawannya. Motivasi karyawan juga beragam, yang menyebabkan kinerja yang kurang ideal. Kinerja staf yang buruk dapat menurunkan kepuasan klien dan kualitas layanan, yang pada akhirnya akan memengaruhi kemampuan hotel untuk bersaing di sektor perhotelan yang sangat kompetitif (Mangkunegara, 2017).

Salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2019), Semua uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka disebut kompensasi. Studi Syafri (2019) menunjukkan bahwa membayar karyawan secara adil dapat membuat mereka lebih termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Jadi, karyawan akan bekerja lebih baik jika mereka puas dengan kompensasi mereka.

Selain kompensasi, penghargaan di tempat kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana dikatakan Robbins dan Judge (2017), Motivasi mendorong perilaku berorientasi tujuan. Putra dan Dewi (2020) menemukan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja staf perhotelan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mendorong pekerja untuk berkinerja baik.

Namun, beban kerja yang berlebihan justru dapat menurunkan kualitas kinerja. Menurut Paramitadewi (2017), kelelahan, ketegangan, dan penurunan produktivitas dapat diakibatkan oleh beban kerja yang tidak merata. Penelitian Ichsan dari tahun 2021 juga menunjukkan bahwa beban kerja yang berat secara signifikan mengganggu kinerja pekerja. Berdasarkan sudut pandang ini, Siagian (2015) menggarisbawahi betapa pentingnya mengelola beban kerja secara proporsional agar pekerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Beban kerja, kompensasi, dan antusiasme kerja memengaruhi kinerja karyawan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Dalam studi ini, beban kerja, remunerasi, dan gairah kerja memengaruhi kinerja karyawan Hotel Jimbarwana secara terpisah dan simultan.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi tugasnya. Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat di mana seseorang menyelesaikan tugas dengan lancar dan sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh tiga hal: kemampuan, motivasi, dan dukungan dari perusahaan. (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012).

2. Kompensasi

Segala bentuk pembayaran, baik moneter maupun non-moneter, yang diberikan organisasi kepada karyawannya disebut kompensasi (Hasibuan, 2019). Kompensasi, menurut Milkovich (2016), adalah jumlah manfaat yang diperoleh karyawan sebagai hasil kontribusi mereka kepada perusahaan. Telah terbukti bahwa kompensasi yang kompetitif dan adil meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. (Syafri, 2019).

3. Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), Motivasi adalah apa yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Menurut teori motivasi dua faktor Herzberg, elemen ekstrinsik (higienis) seperti kompensasi, kondisi kerja, dan aturan perusahaan, serta variabel intrinsik (motivator) seperti kinerja, pengakuan, dan tanggung jawab, keduanya meningkatkan kepuasan kerja (Herzberg, 2011). Dalam Teori Penetapan Tujuannya, Locke (2019) menekankan bahwa kinerja dan motivasi dapat ditingkatkan dengan menetapkan tujuan yang jelas dan kompleks. Menurut penelitian Putra dan Dewi (2020), kinerja karyawan di sektor perhotelan dipengaruhi secara positif oleh motivasi.

4. Beban Kerja

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan seseorang dalam waktu tertentu. (Paramitadewi, 2017). Munandar (2012) mengatakan bahwa terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Pekerjaan yang harus diselesaikan dapat bersifat mental maupun fisik. Penelitian Ichsan (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, menjaga efektivitas kerja memerlukan pengendalian beban kerja yang proporsional. (Siagian, 2015).

5. Hubungan antar Variabel

Studi sebelumnya telah menunjukkan korelasi positif antara kinerja karyawan dan kompensasi (Hasibuan, 2019; Syafri, 2019). Selain itu, produktivitas sangat meningkat berkat motivasi kerja (Robbins & Judge, 2017; Putra & Dewi, 2020). Sebaliknya, beban kerja yang berat justru memperburuk kinerja (Ichsan, 2021; Paramitadewi, 2017). Akibatnya, kombinasi ketiga faktor ini dianggap memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama di sektor perhotelan.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif asosiatif ini menguji pengaruh kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Hotel Jimbarwana (Y). Sebanyak 36 pekerja yang menjadi bagian dari studi ini disurvei menggunakan metode yang disebut "sampel jenuh". Untuk mendapatkan informasi, kuesioner, percakapan, dan catatan tertulis digunakan. Alat-alat tersebut diuji validitasnya (Product Moment) dan reliabilitasnya (Cronbach's Alpha). Saat menggunakan SPSS untuk menganalisis data, dilakukan pengecekan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Beberapa regresi linier, uji-T parsial, dan uji-F gabungan digunakan. Untuk menemukan koefisien determinasi, gunakan R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	X1.1	0,701	Valid
		X1.2	0,663	Valid
		X1.3	0,635	Valid
		X1.4	0,657	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,539	Valid
		X2.2	0,485	Valid
		X2.3	0,663	Valid
		X2.4	0,642	Valid
3	Beban Kerja (X3)	X3.1	0,718	Valid
		X3.2	0,792	Valid
		X3.3	0,616	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,729	Valid
		Y.2	0,715	Valid
		Y.3	0,717	Valid
		Y.4	0,670	Valid
		Y.5	0,672	Valid

Semua koefisien asosiasi untuk kompensasi, beban kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja dalam studi ini lebih dari 0,30. Semua indikator dalam penelitian ini efektif.

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,822	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,771	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,812	Reliabel
Ki Kinerja Karyawan (Y)	0,871	Reliabel

Penelitian menemukan bahwa semua instrumen memiliki skor Cronbach's Alpha di atas 0,60. Setiap instrumen dapat diandalkan dan siap untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel. 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

						Unstandardized Residual
N						36
Normal Parameters ^{a,b}						
Mean						.0000000
Std. Deviation						1.63916766
Most	Extreme	Absolute				.102
Differences		Positive				.102
		Negative				-.069
Test Statistic						.102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c						.200 ^d
Monte Carlo	Sig. (2-tailed) ^e	Sig.				.433
		99%	Confidence	Lower		.421
		Interval		Bound		
				Upper Bound		.446

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Data penelitian terdistribusi secara teratur, sesuai dengan uji normalitas, yang menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan grafik plot normal.

Tabel. 4 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.680	1.445		-2.547	.016		
X1	.526	.171	.403	3.081	.004	.271	3.692
X2	.341	.101	.270	3.364	.002	.719	1.391
X3	.709	.206	.409	3.436	.002	.327	3.056

a. Dependent Variable: Y

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Akibatnya, tidak ada indikasi multikolineritas dalam model regresi.

Tabel.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.467	.938		.498	.622
X1	.227	.111	.651	2.046	.089
X2	-.036	.066	-.107	-.549	.587
X3	-.198	.134	-.428	-1.480	.149

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Analisis ini menunjukkan bahwa setiap model signifikan di atas 0,05. Variabel independen dalam penelitian ini tidak memengaruhi variabel dependen secara signifikan, yaitu absolute error. Tidak ditemukan heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 6 Hasil Uji Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.680	1.445		-2.547	.016
X1	.526	.171	.403	3.081	.004
X2	.341	.101	.270	3.364	.002
X3	.709	.206	.409	3.436	.002

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji F

**Tabel. 7 Hasil Uji F-test
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	539.182	3	179.727	61.157	.000 ^b
Residual	94.040	32	2.939		
Total	633.222	35			

a. Dependent Variable: Y

Karena nilai F hitung (61,157) lebih tinggi daripada nilai F tabel (2,89), dan karena nilai signifikansi F sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, H₀ ditolak dan H₄ diterima dalam penelitian ini. Kinerja karyawan (Y) di Hotel Jimbarwana dipengaruhi oleh beban kerja (X₃), kompensasi (X₁), dan motivasi kerja (X₂).

Hasil Uji T

**Tabel. 8 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.680	1.445		-2.547	.016
X1	.526	.171	.403	3.081	.004
X2	.341	.101	.270	3.364	.002
X3	.709	.206	.409	3.436	.002

a. Dependent Variable: Y

Karena 0,004 kurang dari 0,05, thitung (3,081) melebihi ttabel (2,037). Di Hotel Jimbarwana, kompensasi (X₁) lebih memengaruhi kinerja karyawan (Y). Karena H₀ salah dan H₁ benar, kompensasi memiliki dampak positif dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Karena 0,002 kurang dari 0,05, thitung (3,364) melebihi ttabel (2,037). Di Hotel Jimbarwana, motivasi kerja (X₂) lebih memengaruhi kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan H₀ salah dan H₂ benar, yang berarti motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hotel Jimbarwana. Beban kerja (X₃) memengaruhi

kinerja karyawan (Y) di Hotel Jimbarwana, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t (3,436) > t tabel (2,037) pada tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_3 disetujui, menunjukkan bahwa beban kerja sangat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Analisis Determinasi

Tabel. 9 Hasil Analisis Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.851	.838		1.714

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

$R^2 = 0,838$. Motivasi kerja (X2), beban kerja (X3), dan kompensasi (X1) menyumbang 83,8 persen dari kinerja karyawan (Y). Penelitian ini tidak menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi 16,2% ($100\% - 83,8\%$). Beban kerja, remunerasi, dan motivasi mempengaruhi kinerja staf Hotel Jimbarwana. Menggunakan uji F (simultan), F hitung (61,157) > F tabel (2,89) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ ditemukan Kesimpulan: H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak. Hasil R-kuadrat terkoreksi (R^2) sebesar 0,838 mengungkapkan bahwa kompensasi (X1), gairah kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Jimbarwana. menunjukkan bahwa beban kerja (X3), motivasi (X2), dan kompensasi (X1) mempengaruhi 83,8 persen kinerja karyawan (Y). 10% terakhir, atau 83,8 persen, dipengaruhi oleh elemen yang tidak dipelajari. Beban kerja, remunerasi, dan motivasi meningkatkan kinerja kerja (Tjibrata, Lumanaw, dan Dotulang O.H. 2017 & Suhardi 2019).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Kinerja karyawan di Hotel Jimbarwana dipengaruhi secara positif oleh remunerasi, menurut ambang batas signifikansi $0,004 < 0,05$. Karena nilai- t yang dihitung (3,081) lebih tinggi daripada nilai- t yang dihitung (2,039), H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kinerja kerja ditingkatkan oleh remunerasi Hotel Jimbarwana, menurut koefisien regresi b_1 (variabel kompensasi) sebesar 0,526. Hasil penelitian Wasiman (2018) dan Syafitri dan Wasiman (2020) yang menyatakan bahwa gaji meningkatkan kinerja pekerja didukung oleh penelitian ini. Kinerja karyawan di Hotel Jimbarwana dipengaruhi oleh motivasi kerja. Nilai- t yang dihitung (3,364) lebih tinggi daripada 2,039, meskipun $0,002$ kurang dari $0,05$. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa insentif kerja meningkatkan kinerja. kinerja karyawan Hotel Jimbarwana berkorelasi dengan motivasi mereka, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi b_2 (variabel motivasi kerja) sebesar 0,341.

Temuan Pratamiaji, Hidayat, dan Darmawan (2019) dan Siregar (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja, menguatkan temuan kami. Kinerja karyawan di Hotel Jimbarwana dipengaruhi secara positif oleh variabel beban kerja, sebagaimana terlihat dari fakta bahwa H_0 salah dan H_3 benar. Ambang signifikansi adalah $0,002$, dan nilai- t yang dihitung (3,436) lebih tinggi dari nilai- t tabel (2,039). Jumlah pekerjaan yang dimiliki karyawan di Hotel Jimbarwana berkorelasi dengan kinerja pekerjaan mereka, menurut koefisien regresi b_3 (0,709). Kesimpulan dari penelitian ini dikuatkan oleh penelitian oleh Rolos, Sambul, dan Rumawas (2018), yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap beban kerja mereka secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka.

KESIMPULAN

Beban kerja, kompensasi, dan keinginan untuk bekerja dengan baik memengaruhi kinerja staf Hotel Jimbarwana, menurut penelitian tersebut. Dalam hal meningkatkan efisiensi karyawan, motivasi dan kompensasi di tempat kerja dapat membantu hingga taraf tertentu. Meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, pekerjaan tersebut perlu disebarluaskan agar setiap orang dapat melakukan bagiannya. Dengan koefisien determinasi sebesar 83,8%, ketiga faktor ini jelas memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, hasil ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia, yang menyoroti pentingnya manajemen beban kerja, kompensasi yang adil, dan motivasi kerja yang berkelanjutan sebagai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi. Hasil ini juga mendukung studi sebelumnya yang menemukan bahwa ketiga faktor ini merupakan prediktor penting untuk produktivitas yang lebih tinggi.

Meningkatkan kualitas rencana kompensasi, menciptakan program insentif kerja yang berkelanjutan, dan melakukan penilaian beban kerja secara berkala untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas personel merupakan saran yang dapat diterapkan oleh manajemen Hotel Jimbarwana. Untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan, disarankan agar penelitian selanjutnya memasukkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, komunikasi, dan kepemimpinan.

DAFTAR REFERENSI

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2011). *The motivation to work*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Ichsan, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 115–124.
- Locke, E. A. (2019). Goal setting theory: Motivation toward task performance. *Journal of Organizational Behavior*, 40(1), 23–34.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Milkovich, G. T. (2016). *Compensation* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Paramitadewi, D. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 45–53.
- Putra, I. P. A., & Dewi, N. K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 102–110.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafri, R. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 12–20.