

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA NOVOTEL HOTEL PEKANBARU

Muhammad Fajar, Rahayu Setianingshi, Rian Rahmat Ramadhan
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304083@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Novotel Pekanbaru. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja demi meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan di industri perhotelan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Novotel Pekanbaru yang berjumlah 97 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan program SPSS dengan serangkaian pengujian yang meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pihak manajemen perlu mempertahankan sistem kompensasi yang kompetitif, mengatur beban kerja secara proporsional, dan menerapkan kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Industri perhotelan adalah salah satu sektor yang sangat penting dalam perekonomian global. Hotel-hotel memainkan peran kunci dalam industri pariwisata yang berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan pendapatan negara. Oleh karena itu,

manajemen kualitas sumber daya manusia, khususnya kepuasan kerja karyawan hotel adalah hal yang sangat penting (Harahap dan Khair, 2019)

Salah satu perusahaan yang memperhatikan dan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan adalah Novotel Pekanbaru. Novotel Pekanbaru merupakan salah satu hotel berbintang 4 yang beroperasi di jalan Riau No.59 Kota Pekanbaru. Hotel ini merupakan bagian dari jaringan perhotelan internasional Accor Group, yang telah dikenal luas dalam industri perhotelan global. Novotel Pekanbaru menawarkan berbagai fasilitas dan layanan bagi para tamu, mulai dari akomodasi yang nyaman, restoran dengan berbagai pilihan kuliner, fasilitas pertemuan dan konferensi, hingga area rekreasi seperti kolam renang dan pusat kebugaran.

Hotel ini didirikan pada tahun 2019 dan sejak itu terus berkembang dalam menyediakan layanan berkualitas tinggi bagi tamu lokal maupun internasional. Dengan jumlah karyawan sebanyak 95 orang, Novotel Pekanbaru memiliki struktur organisasi yang mencakup berbagai departemen seperti *Front Office*, *Housekeeping*, *Food & Beverage*, *Sales & Marketing*, serta Administrasi dan Keuangan. Setiap karyawan memiliki peran penting dalam menjaga standar pelayanan dan memastikan kepuasan tamu selama menginap di hotel ini.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, Novotel Pekanbaru sangat memperhatikan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Kualitas pelayanan ini tidak hanya bergantung pada fasilitas yang tersedia, tetapi juga pada kinerja serta kepuasan kerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Tingkat kepuasan kerja karyawan Novotel Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 1, yang menyajikan gambaran mengenai sejauh mana karyawan merasa puas atau tidak puas terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka.

Tabel 1. 1 Rekap Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan Novotel Pekanbaru

No	Pernyataan	Puas	%	Tidak Puas	%
1	Saya merasa puas secara psikologis dalam menjalani pekerjaan sehari-hari	5	16,7%	25	83,3%
2	Pekerjaan saya memberikan kepuasan emosional dan semangat	10	33,3%	20	66,7%
3	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja	15	50%	15	50%
4	Hubungan kerja yang baik antar karyawan meningkatkan kepuasan saya.	4	13,3%	26	86,7%
5	Saya merasa penghasilan saya mencukupi kebutuhan pribadi dan keluarga.	5	16,7%	25	83,3%
6	Saya puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kompensasi finansial.	12	20%	18	80%

7	Saya merasa pekerjaan saya mendorong saya untuk terus berkembang secara profesional.	11	23,3%	19	76,7%
8	Saya merasa diakui sebagai karyawan yang profesional dalam bekerja.	17	30%	13	70%
9	Saya merasa menjadi bagian penting dari organisasi.	9	20%	21	80%
10	Saya puas dengan sistem dan budaya organisasi tempat saya bekerja.	6	10%	24	90%
Rata-Rata			23,3%		76,7%

Sumber data: Novotel Pekanbaru

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kasmir, (2016) mengatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk mengatasi beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Mahawati *et al.*, 2021)

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan. Menurut Edison *et al.*, (2018) kepemimpinan didefinisikan sebagai upaya untuk mendorong orang lain atau bawahannya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga berarti memiliki kemampuan untuk mendorong kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Bija dan Hamidah, 2021).

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Hasibuan, (2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kompensasi

Menurut Rivai, (2018) kompensasi adalah balas jasa berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi kepada karyawannya atas

pengorbanan dari sumber daya yakni waktu, tenaga, dan pikiran serta kompetensi berupa pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang telah dicurahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pemberian pada pencapaian tujuan dari organisasi dan diterima oleh seluruh karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu system imbalan jasa.

Beban kerja

Menurut Sedarmayanti, (2019) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, mencakup jumlah tugas, tingkat kesulitan, dan waktu yang dialokasikan. Beban kerja juga didefinisikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan (Erlangga, 2018).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian karyawan Novotel Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Novotel Pekanbaru yang berjumlah 97 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas; Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic* 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2 Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
	Laki-Laki	63	64,9%
	Perempuan	34	35,1%
	Total	97	100%

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	18 - 30 Tahun	41	42,3%
2	31- 40 Tahun	6	6,2%
3	41-50 Tahun	50	51,5%
4	51 Tahun	0	0%
	Jumlah	97	100%

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA/SLTA Sederajat	40	41,2%
2	Diplomat III	6	6,2%
3	S1	51	52,6%
4	S2	0	0%
	Jumlah	97	100%

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-5 Tahun	56	57,7%
2	6-10 Tahun	41	42,3%
3	11-15 Tahun	0	0 %
	Jumlah	97	100%

No	Departemen/Divisi	Jumlah	Persentase
1	<i>Front Office</i>	14	14,4%
2	<i>Room Service Dan House Keeping</i>	29	29,9%
3	<i>Kitchen</i>	6	6,2%
4	<i>Security</i>	10	10,3%
5	Teknisi	10	10,3%
6	<i>General Affair</i>	10	10,3%
7	Accounting	9	9,3%
8	<i>Marketing</i>	9	9,3%
	Total	97	100%

Sumber : *Olahan Data Spss, 2025*

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner di dapatkan karakteristik responden karyawan Novotel Pekanbaru.

1. Berdasarkan *gender* diketahui bahwa nilai persentase karyawan yang berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 64,9% dan perempuan dengan presentase 35,1%, menunjukkan bahwa laki laki lebih dominan. Ini

disebabkan oleh fakta bahwa sebagian besar pekerjaan pada Hotel Novotel Pekanbaru lebih berfokus pada divisi yang membutuhkan tenaga yang ekstra. seperti, divisi housekeeping, kitchen staff, teknisi, security. Untuk itu, pekerja dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan karena memiliki tenaga dan fisik yang lebih kuat dibandingkan pekerja berjenis kelamin perempuan, yang mana pada umumnya mengisi pada divisi front office, accounting, dan room service.

2. Berdasarkan usia diketahui bahwa mayoritas karyawan di Hotel Novotel Pekanbaru berada pada rentang usia 41–50 tahun, yaitu sebanyak 50 orang atau 51,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di hotel tersebut telah berada pada usia matang, yang umumnya memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan stabilitas dalam pekerjaan. Sementara itu, karyawan berusia 18–30 tahun berjumlah 41 orang (42,3%), menunjukkan adanya keterlibatan tenaga kerja muda yang kemungkinan menempati posisi operasional atau entry level. Adapun karyawan berusia 31–40 tahun hanya berjumlah 6 orang (6,2%), yang mungkin menempati posisi transisi antara staf muda dan senior. Komposisi usia ini mencerminkan bahwa Novotel Pekanbaru mengandalkan kombinasi tenaga kerja berpengalaman dan generasi muda, sesuai dengan kebutuhan operasional di industri perhotelan yang menuntut keseimbangan antara keterampilan, kedisiplinan, dan semangat kerja tinggi.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa sebagian besar karyawan Hotel Novotel Pekanbaru memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 51 orang atau 52,6%. Hal ini menunjukkan bahwa hotel tersebut lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi pendidikan tinggi, yang kemungkinan besar ditempatkan pada posisi manajerial, administrasi, atau pelayanan yang membutuhkan kemampuan analisis dan komunikasi yang baik. Sementara itu, sebanyak 40 orang (41,2%) berpendidikan SMA/SLTA sederajat, yang umumnya menempati posisi operasional seperti bagian *housekeeping*, pelayanan tamu, dan keamanan. Adapun karyawan dengan pendidikan Diploma III hanya berjumlah 6 orang (6,2%), yang mengisi posisi teknis atau administratif tingkat menengah. Komposisi ini mencerminkan bahwa Hotel Novotel Pekanbaru mengombinasikan tenaga kerja dari berbagai jenjang pendidikan guna memenuhi kebutuhan operasional dan pelayanan yang beragam.
4. Berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa sebagian besar karyawan Hotel Novotel Pekanbaru memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, yaitu sebanyak 56 orang atau 57,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja tergolong baru dan masih dalam tahap pengembangan dan

adaptasi terhadap budaya kerja hotel. Sementara itu, sebanyak 41 orang (42,3%) memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun, yang menandakan adanya kelompok karyawan dengan pengalaman kerja menengah yang berperan penting dalam menjaga stabilitas operasional perusahaan. Menariknya, tidak terdapat karyawan dengan masa kerja di atas 10 tahun (11–15 tahun), yang dapat mengindikasikan adanya pergantian karyawan yang cukup tinggi atau kebijakan rekrutmen yang cenderung mengedepankan tenaga kerja baru. Komposisi ini mencerminkan bahwa Hotel Novotel Pekanbaru dinamis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan kombinasi antara karyawan baru dan yang telah cukup berpengalaman untuk menjaga kualitas layanan.

5. Berdasarkan departemen bahwa mayoritas karyawan Hotel Novotel Pekanbaru bekerja pada divisi *room service* dan *housekeeping*, yaitu sebanyak 29 orang atau 29,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan terhadap tenaga kerja operasional di bagian pelayanan kamar dan kebersihan sangat tinggi, mengingat kedua divisi ini sangat krusial dalam menjaga kenyamanan dan kepuasan tamu hotel. Divisi *front office* menempati urutan kedua dengan jumlah 14 orang (14,4%), yang menunjukkan pentingnya pelayanan di garis depan dalam membangun citra dan komunikasi dengan tamu. Divisi lainnya memiliki proporsi yang relatif seimbang, seperti *security*, teknisi, dan *general affair* masing-masing dengan 10 orang (10,3%), serta *accounting* dan *marketing* masing-masing 9 orang (9,3%). Sedangkan divisi *kitchen* memiliki jumlah karyawan paling sedikit, yakni 6 orang (6,2%), yang mencerminkan struktur dapur yang lebih ringkas atau efisiensi dalam manajemen makanan dan minuman. Komposisi ini menggambarkan bahwa Hotel Novotel Pekanbaru memprioritaskan alokasi sumber daya manusia pada unit-unit yang berinteraksi langsung dengan tamu dan mendukung kualitas layanan inti hotel.

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

No	Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Kompensasi	97	31	75	62,22	10,730
2	Beban kerja	97	17	75	37,37	15,374
3	Kepemimpinan	97	27	74	64,53	10,011
4	Kepuasan kerja	97	45	74	64,68	6,389

Sumber : Olahan Data Spss (2025)

1. kompensasi (X1)

Variabel kompensasi diukur dengan 15 pernyataan memiliki nilai minimum 31 dan nilai maximum 75 dengan rata-rata 62,22 dan standar deviasi 10,730. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi,

nilai rata-rata dan standar deviasi kompensasi menunjukkan bahwa hasil data dikatakan baik.

2. Beban kerja (X2)

Variabel beban kerja dengan 15 pernyataan memiliki nilai minimum 17 dan nilai maximum 75 dengan rata-rata 37,37 dan standar deviasi 15,374. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi, nilai rata-rata dan standar deviasi beban kerja menunjukkan bahwa hasil data dikatakan baik.

3. kepemimpinan (X3)

Variabel kepemimpinan diukur dengan 15 pernyataan memiliki nilai minimum 27 dan nilai maximum 74 dengan rata-rata 64,53 dan standar deviasi 10,011. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi, nilai rata-rata dan standar deviasi kepemimpinan menunjukkan bahwa hasil data dikatakan baik.

4. Kepuasan kerja (Y)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 15 pernyataan memiliki nilai minimum 45 dan nilai maximum 74 dengan rata-rata 64,68 dan standar deviasi 6,389. Karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi, nilai rata-rata dan standar deviasi kepuasan kerja menunjukkan bahwa hasil data dikatakan baik.

Uji Kualitas Data

Tabel 4 Uji Validitas

Item pernyataan	Correlation	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,790	0,1996	Valid
X1.2	0,805	0,1996	Valid
X1.3	0,752	0,1996	Valid
X1.4	0,816	0,1996	Valid
X1.5	0,731	0,1996	Valid
X1.6	0,715	0,1996	Valid
X1.7	0,707	0,1996	Valid
X1.8	0,775	0,1996	Valid
X1.9	0,771	0,1996	Valid
X1.10	0,776	0,1996	Valid
X1.11	0,760	0,1996	Valid
X1.12	0,791	0,1996	Valid
X1.13	0,801	0,1996	Valid
X1.14	0,723	0,1996	Valid
X1.15	0,734	0,1996	Valid
X2.1	0,908	0,1996	Valid
X2.2	0,881	0,1996	Valid
X2.3	0,868	0,1996	Valid
X2.4	0,896	0,1996	Valid
X2.5	0,905	0,1996	Valid
X2.6	0,925	0,1996	Valid

X2.7	0,813	0,1996	Valid
X2.8	0,831	0,1996	Valid
X2.9	0,856	0,1996	Valid
X2.10	0,714	0,1996	Valid
X2.11	0,908	0,1996	Valid
X2.12	0,881	0,1996	Valid
X2.13	0,868	0,1996	Valid
X2.14	0,896	0,1996	Valid
X2.15	0,905	0,1996	Valid
X3.1	0,805	0,1996	Valid
X3.2	0,846	0,1996	Valid
X3.3	0,864	0,1996	Valid
X3.4	0,867	0,1996	Valid
X3.5	0,634	0,1996	Valid
X3.6	0,783	0,1996	Valid
X3.7	0,768	0,1996	Valid
X3.8	0,781	0,1996	Valid
X3.9	0,666	0,1996	Valid
X3.10	0,696	0,1996	Valid
X3.11	0,743	0,1996	Valid
X3.12	0,735	0,1996	Valid
X3.13	0,805	0,1996	Valid
X3.14	0,846	0,1996	Valid
X3.15	0,864	0,1996	Valid
Y.1	0,663	0,1996	Valid
Y.2	0,598	0,1996	Valid
Y.3	0,755	0,1996	Valid
Y.4	0,429	0,1996	Valid
Y.5	0,534	0,1996	Valid
Y.6	0,536	0,1996	Valid
Y.7	0,664	0,1996	Valid
Y.8	0,616	0,1996	Valid
Y.9	0,334	0,1996	Valid
Y.10	0,411	0,1996	Valid
Y.11	0,502	0,1996	Valid
Y.12	0,509	0,1996	Valid
Y.13	0,663	0,1996	Valid
Y.14	0,598	0,1996	Valid
Y.15	0,755	0,1996	Valid

Sumber : *Olahan Data Spss, 2025*

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kompensasi memiliki R tabel 0,1996. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel beban kerja memiliki R tabel 0,1996. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan memiliki R tabel 0,1996. Dapat disimpulkan

bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.

4. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki R tabel 0,1996. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,947	0,60	Reliabel
X2	0,977	0,60	Reliabel
X3	0,954	0,60	Reliabel
Y	0,855	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing dari setiap variabel ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

N		Unstandardized Residual 97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38578317
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.071
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Olahan Data Spss, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil signifikan uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari pada taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang diberi pada uji normalitas berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a		Keterangan
Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF	
(Constant)				
1	Kompensasi	0.383	2.613	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Beban Kerja	0.771	1.297	
	Kepemimpinan	0.432	2.313	

a. Dependent Variable: Pengungkapan *Sustainability report*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			
Model		Sig.	Keterangan
1	(Constant)		
	Kompensasi	0.331	Tidak Terjadi
	Beban Kerja	0.196	Heteroskedastisitas
	Kepemimpinan	0.659	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari Tabel Uji Heteroskedastisitas diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	41.308	0.387	
	Kompensasi	0.258	0.053	0.433
	Beban Kerja	-0.107	0.023	-0.295
	Kepemimpinan	0.179	0.053	0.281

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olahan Data Spss, 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 41,308 + 0,258 X_1 - 0,107 X_2 + 0,179 X_3 + e$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 41,308, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi

Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), Kepemimpinan (X3) diasumsikan nol (0) atau tidak mengalami perubahan, maka Kepuasan Kerja bernilai 41,308 satuan.

2. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,358 artinya apabila Kompensasi (X1) naik sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,358 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) sebesar -0,107 artinya apabila variabel Beban Kerja (X2) naik sebesar 1 satuan, maka akan terjadi penurunan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar -0,107 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X3) sebesar 0,179 artinya apabila variabel Kepemimpinan (X3) naik sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,179 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 10 Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.308	3.087		13.381	0.000
Kompensasi	0.258	0.053	0.433	4.880	0.000
Beban Kerja	-0.107	0.023	-0.295	-4.715	0.000
Kepemimpinan	0.179	0.053	0.281	3.360	0.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

sumber : Olahan Data Spss, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut

T tabel = $n - k - 1$

$$= 97 - 3 - 1$$

$$= 93$$

dimana t tabel di peroleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 1,985

Keterangan.

N= jumlah data

K= jumlah variabel bebas

1. Nilai thitung 4,880 > ttabel 1,985 dan sig 0,000 < 0,05, sehingga H1 dalam penelitian ini diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Nilai thitung $-4,715 > t_{tabel} 1,985$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$, sehingga H2 dalam penelitian ini diterima, artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai thitung $3,360 > t_{tabel} 1,985$ dan $sig\ 0,001 < 0,05$, sehingga H3 dalam penelitian ini diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.710	3.440

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

b. Dependent Variable: Pengungkapan *Sustainability report*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,710 atau 71%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 71,%. Yang berarti kompensasi (X1) beban kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) berpengaruh 71% kepuasan kerja (Y), sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

PENUTUP KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis diharapkan lebih memperhatikan beberapa faktor yang digunakan dalam penelitian ini yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan disarankan untuk meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi dan memperkuat kinerja kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Bija, & Hamidah. (2021). Employee Engagement Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 3, 7.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Erlangga, H. (2018). *Kepemimpinan*. FISIP UNPAS Press.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang : Yayasan Kita Menulis.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju