



Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Viviena

Ryan Stefanus Susanto¹, Rendy Sarudin²

^{1,2}Universitas Bunda Mulia, Indonesia

E-mail: s19210204@student.ubm.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-05-13 Revised: 2025-06-23 Published: 2025-07-08 Keywords: <i>Workload;</i> <i>Compensation;</i> <i>Employee Performance;</i> <i>Grand Viviena Hotel;</i> <i>Human Resources.</i>	This study aims to analyze the influence of workload and compensation on employee performance at Grand Viviena Hotel in Bandung. The primary issues addressed in this research include workload imbalance and employee dissatisfaction with the received compensation, which can potentially reduce motivation and productivity. A quantitative research method was employed using a survey approach, where data were collected through questionnaires distributed to all 41 permanent employees (using a saturated sampling technique). The findings reveal that workload has a negative and significant effect on employee performance, while compensation has a positive and significant effect. Simultaneously, both workload and compensation significantly affect employee performance. Therefore, it is recommended that the management of Grand Viviena Hotel manage workload distribution more effectively and enhance the compensation system to support improvements in employee performance and job satisfaction.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-05-13 Direvisi: 2025-06-23 Dipublikasi: 2025-07-08 Kata kunci: <i>Beban Kerja;</i> <i>Kompensasi;</i> <i>Kinerja Karyawan;</i> <i>Hotel Grand Viviena;</i> <i>Sumber Daya Manusia.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Viviena Bandung. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah ketidakseimbangan beban kerja dan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, yang berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan tetap sebanyak 41 orang (menggunakan metode sampling jenuh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen Hotel Grand Viviena disarankan untuk mengelola beban kerja secara lebih seimbang serta meningkatkan sistem kompensasi agar dapat mendorong peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan industri pariwisata di Indonesia turut mendorong pertumbuhan sektor perhotelan yang semakin kompetitif, khususnya di kota-kota besar dan destinasi wisata utama seperti Bandung. Hotel sebagai penyedia jasa akomodasi dituntut tidak hanya dari sisi fasilitas fisik, tetapi juga kualitas layanan yang sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya. Dalam dunia perhotelan, karyawan menjadi garda terdepan dalam menciptakan pengalaman positif bagi para tamu. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari manajemen hotel.

Industri perhotelan merupakan bagian yang sangat vital dalam mendukung pertumbuhan pariwisata di suatu daerah. Kota Bandung, sebagai salah satu destinasi utama wisatawan

domestik maupun mancanegara, menunjukkan tren peningkatan kunjungan wisata yang signifikan setiap tahunnya. Hal ini secara langsung berkontribusi pada tingginya permintaan terhadap fasilitas hotel dan penginapan sebagai sarana akomodasi utama bagi para wisatawan. Letak geografis dan lokasi yang strategis menjadi salah satu keunggulan suatu hotel untuk menarik lebih banyak tamu, sebagaimana yang dimiliki oleh Hotel Grand Viviena Bandung yang terletak di pusat kota dan dekat dengan berbagai objek wisata ikonik di Bandung.

Dalam realitanya, Hotel Grand Viviena menghadapi tantangan dalam pembagian beban kerja dan kompensasi bagi para karyawannya. Berdasarkan wawancara informal yang dilakukan di Hotel Grand Viviena Bandung, beberapa divisi di hotel ini, seperti *Housekeeping*

yang ideal nya dibagi menjadi bagian *public area* dan *room*, terpaksa menjalankan kedua tugas tersebut secara bersamaan. Contoh lain ditemukan pada divisi keamanan yang tidak hanya harus menjalankan tugas menjaga keamanan, tetapi juga menangani area parkir, *valet parking*, hingga membantu tugas *bellboy*. Akibatnya, banyak karyawan di beberapa divisi mengalami beban kerja berlebih karena harus menjalankan tugas di luar deskripsi pekerjaan utamanya.

Fenomena ini menimbulkan sejumlah keluhan dari karyawan, seperti kelelahan fisik dan mental akibat banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Jika situasi ini terus berlangsung tanpa ada penyesuaian atau pengelolaan yang tepat, dikhawatirkan dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan, kepuasan tamu, hingga reputasi hotel itu sendiri. Bahkan, kondisi ini berpotensi memicu penurunan kinerja karyawan akibat karyawan merasa tidak nyaman dengan beban kerja yang melebihi kapasitas mereka.

Selain beban kerja, sistem kompensasi yang diterapkan juga menjadi permasalahan tersendiri. Melalui wawancara dengan karyawan, diketahui bahwa meskipun mereka telah menerima kompensasi berupa gaji pokok, bonus, dan tunjangan lain, sebagian besar merasa bahwa penghargaan yang diberikan belum sepadan dengan tanggung jawab dan volume pekerjaan yang dijalankan. Rasa ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi ini berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Viviena Bandung. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrumen berupa kuesioner, seluruh populasi karyawan tetap yang dijadikan sampel penelitian. Diharapkan hasil studi ini dapat menjadi landasan bagi pengambilan keputusan manajerial yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan mendukung keberlangsungan mutu layanan hotel.

Permasalahan ketidakseimbangan beban kerja dan kompensasi yang dirasakan kurang memadai menjadikan isu pengelolaan sumber daya manusia di Hotel Grand Viviena Bandung penting untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana beban kerja dan kompensasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di hotel tersebut. Hasil data dan analisis dari penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen hotel dalam mengevaluasi dan memperbaiki pembagian tugas serta sistem penghargaan bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan mutu pelayanan kepada tamu. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi referensi atau contoh bagi hotel lain yang menghadapi masalah serupa dalam hal pengelolaan karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur secara objektif pengaruh dua variabel bebas—beban kerja dan kompensasi—terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner berisi pernyataan tertutup dengan skala *Likert* yang disebarakan kepada seluruh responden. Selain itu, dilakukan juga observasi sebagai data pendukung. Analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, statistik deskriptif (*mean score*), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), serta analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi).

Tahapan penelitian yang dilaksanakan dapat dirangkum sebagai berikut: (1) identifikasi dan perumusan masalah, (2) studi literatur dan penyusunan kerangka teori serta hipotesis, (3) penyusunan instrumen penelitian, (4) pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan observasi, (5) pengolahan dan analisis data, dan (6) penarikan kesimpulan serta pemberian saran. Alur ini menggambarkan pendekatan sistematis dan ilmiah dalam menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Hotel Grand Viviena Bandung, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Pendekatan ini dianggap tepat agar hasil yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi aktual karyawan di hotel tersebut secara menyeluruh.

Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Grand Viviena, yang beralamat di Jalan Pajajaran No. 73, Arjuna, Kecamatan Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat. Lokasi ini dipilih karena secara geografis berada di pusat kota dan dekat dengan kawasan wisata, sehingga menjadi representasi ideal dari hotel dengan tingkat okupansi yang tinggi dan tekanan kerja yang signifikan. Selain itu, hotel ini

menjadi menarik untuk diteliti karena adanya indikasi ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima oleh karyawan, sebagaimana ditemukan dalam observasi awal dan wawancara informal yang dilakukan peneliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan di Hotel Grand Viviena Bandung didominasi oleh wanita yaitu sebesar 51,2% atau 21 orang sedangkan responden laki - laki sebesar 48,8% atau 20 orang. Hal ini sejalan dengan jurnal yang ditulis oleh Widiastini & Prayudi, (2021) dalam jurnal yang berjudul "Women's Significant Roles in Pursuing Hotel Revenue: Case of Bali, Indonesia" yang mengemukakan bahwa perempuan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan pendapatan hotel melalui divisi *Front Office, Food and Beverage Service, dan Sales*. Dapat diketahui juga bahwa karyawan Hotel Grand Viviena paling dominan adalah usia 25 - 34 tahun yaitu sebesar 43,9% atau 18 orang. Lalu diikuti dengan usia 18 - 24 tahun sebesar 39% atau 16 orang, usia 35 - 44 sebanyak 14,6% atau 6 orang, lalu yang terakhir usia 45 - 54 sebesar 2,4% atau 1 orang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suherliana et al., (2022) yang berjudul "Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali" mengemukakan bahwa usia 25 - 34 tahun merupakan kelompok umur dewasa dan produktif.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pernyataan Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Mental			
X1.1	0.741	0.3081	Valid
X1.2	0.594	0.3081	Valid
X1.3	0.336	0.3081	Valid
X1.4	0.597	0.3081	Valid
X1.5	0.358	0.3081	Valid
Beban Waktu			
X1.6	0.408	0.3081	Valid
X1.7	0.37	0.3081	Valid
X1.8	0.377	0.3081	Valid
X1.9	0.335	0.3081	Valid
X1.10	0.342	0.3081	Valid
Beban Fisik			
X1.11	0.579	0.3081	Valid
X1.12	0.489	0.3081	Valid
X1.13	0.579	0.3081	Valid
X1.14	0.727	0.3081	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi Langsung			
X2.1	0.704	0.3081	Valid
X2.2	0.579	0.3081	Valid
X2.3	0.632	0.3081	Valid
X2.4	0.695	0.3081	Valid
X2.5	0.556	0.3081	Valid
Kompensasi Tidak Langsung			
X2.6	0.37	0.3081	Valid
X2.7	0.413	0.3081	Valid
X2.8	0.432	0.3081	Valid
X2.9	0.594	0.3081	Valid
X2.10	0.682	0.3081	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kualitas Kerja			
Y1	0.52	0.3081	Valid
Y2	0.575	0.3081	Valid
Y3	0.574	0.3081	Valid
Y4	0.359	0.3081	Valid
Y5	0.437	0.3081	Valid
Kuantitas Kerja			
Y6	0.39	0.3081	Valid
Y7	0.373	0.3081	Valid
Y8	0.359	0.3081	Valid
Y9	0.406	0.3081	Valid
Y10	0.355	0.3081	Valid
Tanggung Jawab			
Y11	0.539	0.3081	Valid
Y12	0.542	0.3081	Valid
Y13	0.377	0.3081	Valid
Y14	0.57	0.3081	Valid
Y15	0.48	0.3081	Valid
Inisiatif			
Y16	0.41	0.3081	Valid
Y17	0.328	0.3081	Valid
Y18	0.361	0.3081	Valid
Y19	0.57	0.3081	Valid
Y20	0.353	0.3081	Valid
Kerjasama			
Y21	0.614	0.3081	Valid
Y22	0.452	0.3081	Valid
Y23	0.356	0.3081	Valid
Y24	0.549	0.3081	Valid
Y25	0.481	0.3081	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Dari hasil Uji Validitas berdasarkan ketiga tabel diatas dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian ini layak digunakan dan valid untuk menilai variabel yang sedang diteliti karena memiliki nilai Rhitung > Rtabel (0,3081) dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh 41 responden dapat memahami dan

mengerti setiap pertanyaan kuesioner yang disebar.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha
Beban Kerja	0.788	0.7
Kompensasi	0.762	0.7
Kinerja Karyawan	0.835	0.7

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Dalam penelitian ini, variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai cronbach's alpha 0.788, Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha 0.762 dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.835 yang dimana ketiga nilai *Cronbach's Alpha* tersebut melebihi dari 0,70 yang berarti instrumen variabel beban kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 5. Dimensi Variabel X1

Dimensi	Score	Hasil Interval
Beban Mental	2,91	Medium
Beban Waktu	3,34	High
Beban Fisik	2,76	Medium

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji deskriptif mean terhadap dimensi variabel X1 (Beban Kerja), terlihat dimensi yang memiliki rata-rata atau pengaruh paling tinggi adalah dimensi Beban Waktu dengan skor 3,34 dan dimensi X1 dengan skor terendah adalah dimensi Beban Fisik dengan skor 2,76.

Tabel 6. Dimensi Variabel X2

Dimensi	Score	Hasil Interval
Kompensasi Langsung	3,03	Medium
Kompensasi Tidak Langsung	3,06	Medium

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji deskriptif mean terhadap dimensi variabel X2 (Kompensasi), terlihat dimensi yang memiliki rata-rata atau pengaruh paling tinggi adalah dimensi Kompensasi Tidak Langsung dengan skor 3,06 dan dimensi X2 dengan skor terendah adalah dimensi Kompensasi Langsung dengan skor 3,03.

Tabel 7. Dimensi Variabel Y

Dimensi	Score	Hasil Interval
Kualitas Kerja	4,04	High
Kuantitas Kerja	3,97	High
Tanggung Jawab	4,11	High
Inisiatif	4,11	High
Kerjasama	4,27	Very High

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji deskriptif mean terhadap dimensi variabel Y (Kinerja Karyawan), terlihat dimensi yang memiliki rata-rata atau pengaruh paling tinggi adalah dimensi Kerjasama dengan skor 4,27 dan dimensi Y dengan skor terendah adalah dimensi Kuantitas Kerja dengan skor 3,97.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.36677269
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.082
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123 ^c

a. Test distribution is Normal

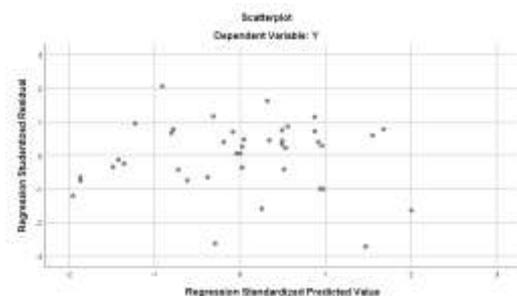
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Data yang berdistribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov-smirnov* adalah jika hasil pengujian didapat nilai *asym.sig* (2-tailed) > 0,05 (Purba et al., 2021). Terbukti dari hasil yang telah diolah oleh peneliti dimana *asym.sig* (2-tailed) bernilai 0,123, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Berdasarkan hasil dari gambar 2, terlihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas.

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance VIF		
1	Constant	97.778	16.966		5.756	.000		
	Beban Kerja	-.759	.159	-.441	-4.763	.000	.991	1.110
	Kompensasi	1.250	.572	.294	2.164	.035	.991	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Dari gambar 3 menunjukkan hasil bahwa X1 (Beban Kerja) memiliki nilai tolerance > 0,01 yaitu 0,901 dan nilai VIF < 10 yaitu 1,110, serta X2 (Kompensasi) yang memiliki nilai tolerance > 0,01 yaitu 0,901 dan nilai VIF < 10 yaitu 1,110. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance VIF		
1	Constant	97.778	16.966		5.756	.000		
	Beban Kerja	-.759	.159	-.441	-4.763	.000	.991	1.110
	Kompensasi	1.250	.572	.294	2.164	.035	.991	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4. Hasil Uji Regresi Berganda
Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Dapat disimpulkan persamaan regresi tersebut sebagai berikut: Constant (β) = 97,778 yang berarti apabila nilai Beban Kerja (X1) tetap maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 97,778, begitu juga jika nilai Kompensasi (X2) tetap maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 97,778.

Nilai koefisien regresi X1 = - 0,759 yang berarti setiap kenaikan 1% nilai Beban Kerja (X1) maka akan berdampak kepada penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar - 0,759.

Nilai koefisien regresi X2 = 1.250 yang berarti setiap kenaikan 1% nilai Kompensasi (X2) maka akan mempengaruhi atau meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,250.

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance VIF		
1	Constant	97.778	16.966		5.756	.000		
	Beban Kerja	-.759	.159	-.441	-4.763	.000	.991	1.110
	Kompensasi	1.250	.572	.294	2.164	.035	.991	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 5. Hasil Uji T (Parsial)
Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Berdasarkan gambar 4.6, dapat disimpulkan bahwa: Nilai t hitung Beban Kerja (X1) adalah -4.763 yang lebih besar dari t tabel yang digunakan yaitu - 1.302, dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, H01 ditolak, dan Ha1 diterima.

Nilai t hitung Kompensasi (X2) adalah 2.184 yang lebih besar dari t tabel yang digunakan yaitu 1.302, dan nilai signifikansi 0,035 kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H02 ditolak, dan Ha2 diterima.

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1342.265	2	671.133	11.603	.000 ^b
	Residual	2197.079	38	57.842		
	Total	3540.244	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

Gambar 6. Hasil Uji F (Simultan)
Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Dari gambar 6 diatas dapat dilihat nilai sig seluruh variabel yaitu: beban kerja dan kompensasi menunjukkan nilai 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 11.603 > F tabel 3,23 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Viviana Bandung. Dapat disimpulkan juga bahwa variabel Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.346	7.605

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

Gambar 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Sumber : Data Olahan SPSS Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji diatas, nilai *Adjusted R Square* berada diangka 0.346, yang berarti variabel X1/Beban Kerja dan X2/Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 34,6% terhadap variabel Y/Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 65,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti misalnya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan, atau budaya organisasi. Nilai ini memang berada dalam kategori yang tidak besar, namun dapat diartikan bahwa beban kerja dan kompensasi memang mempengaruhi kinerja karyawan,

tetapi tidak menjadi faktor yang mempengaruhi secara keseluruhan.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Hotel Grand Viviana Bandung, diketahui bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan untuk pengujian selanjutnya. Rata-rata skor dari masing-masing variabel juga menunjukkan nilai yang tinggi, mengindikasikan bahwa responden memberikan tanggapan positif terhadap item-item dalam kuesioner.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan cenderung tinggi, terutama pada dimensi beban waktu dan beban fisik. Hal ini terlihat dari tanggung jawab ganda yang diemban oleh beberapa divisi, seperti housekeeping yang menangani area publik dan kamar, serta divisi keamanan yang merangkap tugas sebagai valet parking dan bellboy. Kondisi ini dapat memicu kelelahan fisik dan tekanan psikologis yang berdampak pada penurunan kualitas pelayanan. Di sisi lain, kompensasi yang diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, telah mencakup komponen penting seperti gaji pokok, insentif, bonus, serta BPJS dan cuti berbayar. Namun, sebagian karyawan masih merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang dijalani, yang dapat menurunkan motivasi kerja.

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data telah memenuhi syarat normalitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model regresi yang digunakan sah untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 63,4% menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan kinerja karyawan secara substansial. Uji parsial (uji t) memperlihatkan bahwa baik beban kerja maupun kompensasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja. Sementara itu, uji simultan (uji F) memperkuat hasil tersebut dengan

menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil ini sejalan dengan teori-teori yang telah dibahas sebelumnya, termasuk temuan dari Limita & Hoki (2022) dan Tampubolon (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja jika tidak dikelola dengan baik, dan kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menyeimbangkan antara beban kerja dan sistem kompensasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada kualitas layanan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Hotel Grand Viviana Bandung, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja yang tinggi, terutama dalam aspek waktu dan fisik, menjadi tantangan utama yang dialami karyawan, di mana beberapa divisi harus menjalankan tugas ganda yang berisiko menurunkan produktivitas dan semangat kerja. Di sisi lain, kompensasi yang diterima, baik langsung maupun tidak langsung, dirasakan sebagian karyawan belum sepadan dengan beban kerja yang dijalankan. Ketidakseimbangan ini berpotensi menghambat kinerja dan menurunkan motivasi.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama menyumbang 34,6% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu melakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja dan sistem kompensasi guna menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, adil, dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan berdampak positif terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

B. Saran

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya

dalam industri perhotelan. Berdasarkan hasil temuan, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan penelitian tidak hanya pada aspek beban kerja dan kompensasi, tetapi juga mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, pendekatan metode campuran (mixed methods) yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif dapat digunakan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika perilaku kerja di sektor perhotelan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi institusi pendidikan tinggi yang menyelenggarakan program studi pariwisata dan hospitality, sebagai dasar untuk mengembangkan kurikulum yang lebih kontekstual terhadap realita manajerial di industri. Terakhir, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan awal bagi pengembangan model manajemen kinerja karyawan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan operasional perhotelan yang terus berkembang, khususnya dalam menghadapi tantangan beban kerja dan sistem kompensasi yang dinamis.

DAFTAR RUJUKAN

- Adisti, A. A. et al. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Energi Entelemi Indonesia. *Jurnal Humaniora, Sosial, dan Bisnis*, 2(8), 923 - 942.
- Faqih, A. A., Recky, & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Sales Pada Pt Pln Iconplus Kota Bandung). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(6), 3170
- Foanto, E. F. et al. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37 - 45. 10.9744/jmhot.6.1.37-45 Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202 -208.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14 - 25. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.892>
- Puspita, N. D., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099 - 3105.
- Gulo, A. F., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yumeida Utama Industry. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(2), 1125 - 1137.
- Young, M. K., & Nawangwulan, W. R. S. (2024). Analisis Pengaruh Kinerja Staf Operation terhadap Kepuasan Konsumen di Travel Agent Pacto Bali. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1163-1171.