



PENGARUH KOMPETENSI, FASILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN ALAM KULKUL BOUTIQUE RESORT

¹Ni Putu Widiastuti, ²Lusia Vreyda Adveni, ³Lili Marissa Pandin

^{1,2}Sekolah Tinggi Bisnis Runata

Email: widi_beach@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study employed a quantitative approach using a census sampling method, whereby all 76 employees in the population were included as research respondents. Empirical data were collected through questionnaires that had undergone validity and reliability testing. The primary analytical technique utilized was multiple linear regression, supported by multiple correlation analysis and the coefficient of determination. Significance testing was conducted partially through the t-test and simultaneously through the F-test. Based on the results of the hypothesis testing, several key findings emerged: Competence was found to have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Alam Kukul Boutique Resort (t -value = 6.051; p -value = 0.000). With a significance level below 0.05, the null hypothesis (H_0) was rejected, confirming the presence of this effect. Work facilities also demonstrated a positive and significant influence on job satisfaction (t -value = 4.243; p -value = 0.000), and the rejection of H_0 indicates that work facilities constitute an important factor in enhancing job satisfaction. Workload was likewise identified as having a positive and significant effect on employee job satisfaction (t -value = 2.179; p -value = 0.000), further reinforcing the rejection of H_0 . Overall, the variables of competence, work facilities, and workload collectively exerted a positive and significant simultaneous effect on employee job satisfaction. This is supported by the F-test results (F -value = 40.004; p -value = 0.000), which confirm that the regression model used is appropriate for predicting job satisfaction.

Keyword: Competence, Work Facilities, Workload, and Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode sensus dalam proses penarikan sampel, sehingga seluruh populasi karyawan yang berjumlah 76 orang dijadikan responden penelitian. Data empiris dihimpun melalui kuesioner yang telah melalui prosedur pengujian validitas dan reliabilitas. Teknik analisis utama yang digunakan ialah regresi linier berganda, yang diperkuat dengan analisis korelasi berganda serta koefisien determinasi. Uji signifikansi dilakukan secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh beberapa temuan penting: Kompetensi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Alam Kulkul Boutique Resort ($t\text{-hitung} = 6,051$; $p\text{-value} = 0,000$). Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak, sehingga mendukung adanya pengaruh tersebut. Fasilitas kerja juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t\text{-hitung} = 4,243$; $p\text{-value} = 0,000$), sehingga penolakan terhadap H_0 mengindikasikan bahwa fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Beban kerja pun teridentifikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t\text{-hitung} = 2,179$; $p\text{-value} = 0,000$), dan hasil ini kembali menegaskan penolakan H_0 . Secara keseluruhan, variabel kompetensi, fasilitas kerja, dan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F ($F\text{-hitung} = 40,004$; $p\text{-value} = 0,000$), yang menegaskan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan esensial dan strategis dalam keberlangsungan serta operasional organisasi. Tanpa kontribusi efektif dari SDM, pencapaian sasaran institusional akan menghadapi tantangan signifikan. Kinerja karyawan secara individual diakui sebagai faktor krusial yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu entitas bisnis. Secara teoritis, kinerja optimal seringkali berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Ketika individu merasa puas dengan lingkungan dan kondisi kerjanya, mereka cenderung termotivasi untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara

maksimal dan berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Alam Kukul Boutique Resort yang berada didaerah Legian Badung Jalan Pantai Kuta. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan Alam Kukul Boutique Resort terdapat masalah yang berhubungan kepuasan kerja di Alam Kukul boutique Resort.

Tabel 1.

Hasil Observasi & Wawancara Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan

Indikator	Uraian
Pekerjaan	Seluruh para karyawan merasa puas jika sudah menyelesaikan tugas yang diperintahkan oleh atasan
Upah/Gaji	Para karyawan sudah mendapatkan gaji sesuai umk tetapi pembayaran gaji mereka tidak tepat waktu sesuai dengan perjanjiannya
Promosi	Para karyawan susah mendapatkan promosi kenaikan jabatan yang membuat mereka tidak bisa mengembangkan karier mereka
Pengawas	Atasan ikut serta membantu pekerjaan bawahannya
Rekan Kerja	Para Karyawan saling membantu, menghormati sesama, bersikap positif dan terbuka terhadap masukan.

Sumber : Karyawan Alam Kukul Boutique Resort, 2023

Berdasarkan uraian tabel 1 kepuasan kerja sudah sangat bagus namun ada beberapa masalah diantaranya Para karyawan sudah mendapatkan gaji sesuai umr tetapi pembayaran gaji mereka tidak tepat waktu sesuai dengan perjanjiannya dan Para karyawan susah mendapatkan promosi

kenaikan jabatan yang membuat mereka tidak bisa mengembangkan karier mereka.

Kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal organisasi. Di antara faktor-faktor eksternal yang relevan, kompetensi karyawan seringkali diidentifikasi sebagai prediktor signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara konseptual, Kompetensi merujuk pada integrasi pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan yang dimiliki individu, yang esensial untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan secara efektif (Wibowo, 2016). Pada konteks Alam Kukul Boutique Resort, tingkat kompetensi karyawan secara umum dinilai baik, ditandai dengan pemahaman menyeluruh mayoritas staf terhadap deskripsi pekerjaan mereka. Namun, observasi awal mengindikasikan adanya variabilitas dalam tingkat pemahaman tersebut, di mana sebagian kecil karyawan masih menunjukkan kendala dalam menginternalisasi secara penuh lingkup tugas dan peran yang diemban. Fenomena diskrepansi kompetensi ini menjadi salah satu fokus yang ditinjau dalam penelitian ini karena berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja kolektif.

Fasilitas kerja (fasilitas fisik) dikategorikan sebagai salah satu faktor internal organisasi yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Secara konseptual, fasilitas kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang esensial, digunakan, dan tersedia untuk mendukung dan memperlancar pelaksanaan tugas operasional pegawai (Hasibuan, 2012, dalam Anandita et al., 2021). Oleh karena itu, ketersediaan fasilitas kerja berfungsi sebagai perangkat instrumental yang mempermudah karyawan dalam menyelesaikan rutinitas pekerjaan harian mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja. Fasilitas yang dimiliki Alam kukul Boutique Resort sudah lengkap namun masih terdapat kekurangan di peralatan dan memperlambat proses kerja.

Selain fasilitas, beban kerja merupakan faktor internal lain yang signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Secara konseptual, beban kerja didefinisikan sebagai totalitas atau agregasi aktivitas yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan atau unit organisasi dalam kerangka waktu yang ditetapkan. Definisi lain mengartikan beban kerja sebagai prosedur penetapan total jam kerja yang dibutuhkan dan dialokasikan untuk sumber daya manusia guna menyelesaikan serangkaian tugas tertentu dalam periode waktu spesifik (Koesomowidjojo, 2017).

Dengan demikian, manajemen beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menjadi determinan kritis terhadap fluktuasi kepuasan kerja di kalangan staf. Beban kerja yang diberikan

perusahaan kepada karyawan masih mampu dikerjakan namun terkadang masih ada karyawan yang suka lalai dalam menjalankan tugasnya dan ada beberapa karyawan yang masih seandainya menukar jam kerja tanpa memberi informasi apapun.

Kepuasan kerja diartikan sebagai respons afektif atau keadaan emosional yang bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang timbul dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka (Handoko, 2019). Secara implisit, kepuasan kerja merupakan variabel krusial yang menentukan tingkat motivasi dan kinerja. Kurangnya kepuasan dalam lingkungan kerja berpotensi menyebabkan perilaku kerja yang tidak optimal (disfungsional), yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian target strategis dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut, maka saya mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alam Kukul Boutique Resort”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di Hotel Alam Kukul Boutique Resort?
2. Sejauh mana fasilitas kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Hotel Alam Kukul Boutique Resort?
3. Apakah beban kerja memberikan dampak terhadap kepuasan kerja pegawai di Hotel Alam Kukul Boutique Resort?
4. Apakah kompetensi, fasilitas kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai di Hotel Alam Kukul Boutique Resort?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kapabilitas komprehensif yang dimiliki individu, meliputi integrasi antara pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan yang diperlukan untuk mengeksekusi tugas atau pekerjaan secara efektif (Wibowo, 2016). Dalam konteks operasional penelitian, dimensi kompetensi dapat diukur melalui beberapa indikator kunci (Sugiyanto & Santoso, 2018),

meliputi:

1. Pengetahuan (Knowledge): Merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran dan menerapkan strategi pembelajaran yang efektif dan efisien, selaras dengan tuntutan organisasi.
2. Pemahaman (Understanding): Kapasitas kognitif karyawan untuk mencerna dan memahami karakteristik serta kondisi pekerjaan guna memastikan pelaksanaan aktivitas dapat berjalan secara efektif dan efisien.
3. Keterampilan (Skill): Kemampuan praktis karyawan dalam menyeleksi dan mengaplikasikan metode kerja yang paling efektif dan efisien untuk menyelesaikan tugas yang diemban.
4. Nilai (Value): Prinsip etika dan norma perilaku yang dijadikan pedoman oleh karyawan dalam menjalankan tugas, mencakup integritas, transparansi, serta sikap yang menghargai proses pengambilan keputusan secara demokratis.
5. Sikap (Attitude): Ekspresi afektif (perasaan atau reaksi) karyawan terhadap stimulus eksternal atau internal (misalnya, respon terhadap kebijakan perusahaan, krisis ekonomi, atau insentif finansial).
6. Minat (Interest): Kecenderungan atau preferensi pribadi karyawan untuk terlibat secara aktif dan melakukan tindakan spesifik dalam aktivitas atau tugas kerja.

Fasilitas Kerja

Secara ringkas, fasilitas didefinisikan sebagai sarana fisik yang berfungsi sebagai perangkat untuk memproses masukan (input) dan mengubahnya menjadi luaran (output) yang dikehendaki (Ovidiu, 2013). Dalam konteks organisasi, fasilitas kerja merujuk pada sarana dan prasarana pendukung operasional.

Untuk keperluan pengukuran empiris, fasilitas kerja dapat dioperasionalkan menggunakan indikator berikut (Vonny, 2016):

1. Kesesuaian Kebutuhan (Needs Alignment): Tingkat relevansi fasilitas yang tersedia dengan kebutuhan aktual karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab spesifik mereka.
2. Kelengkapan Peralatan dan Perlengkapan (Completeness of Equipment): Ketersediaan

peralatan dan perlengkapan yang memadai, yang berperan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan.

3. Kemudahan Penggunaan (Ease of Use): Karakteristik fasilitas yang dirancang agar mudah dioperasikan, sehingga dapat meminimalkan hambatan dan memperlancar penyelesaian pekerjaan.
4. Akselerasi Proses Kerja (Work Process Acceleration): Kemampuan fasilitas yang berfungsi optimal untuk mempercepat alur kerja, memungkinkan karyawan mencapai hasil terbaik dalam waktu yang efisien.

Beban Kerja

Beban kerja dipahami sebagai proses penentuan jumlah keseluruhan waktu kerja yang harus dialokasikan serta diperlukan oleh sumber daya manusia (SDM) guna menyelesaikan berbagai tugas yang ditetapkan dalam suatu kurun waktu tertentu. (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja ini merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Untuk menganalisis dan mengukur beban kerja secara empiris, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada kerangka konseptual dari Koesomowidjojo (2017), yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan (Work Condition): Mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki pemahaman yang komprehensif terhadap deskripsi dan tuntutan pekerjaan spesifik mereka. Sebagai contoh, karyawan pada divisi produksi harus memahami interaksi dengan mesin dan proses yang relevan untuk mencapai target output yang telah ditetapkan.
2. Penggunaan Waktu Kerja (Work Time Utilization): Kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengatur alokasi waktu kerja idealnya dapat meminimalkan beban kerja yang berlebihan. Namun, inkonsistensi atau tidak adanya SOP dapat menyebabkan ketidakseimbangan, di mana alokasi waktu kerja menjadi cenderung eksekusif (berlebihan) atau sangat sempit (terbatas).
3. Target yang Harus Dicapai (Target Achievement): Sasaran kerja atau target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi secara langsung memengaruhi besarnya volume serta intensitas beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap karyawan.

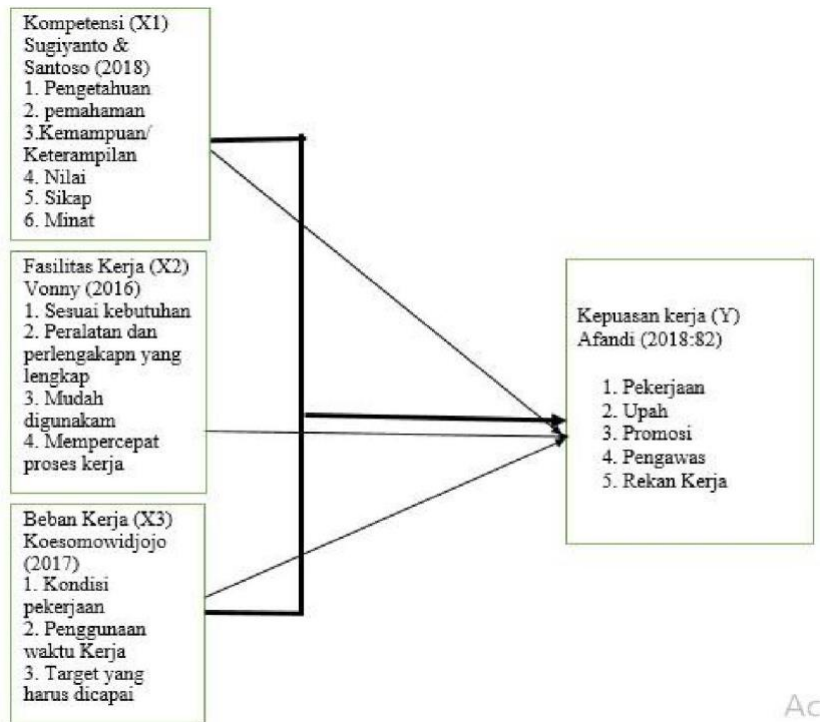
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai respon afektif atau keadaan emosional yang bernuansa menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang timbul dari evaluasi dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka (Handoko, 2019). Tingkat kepuasan kerja yang rendah (disfungsional) memiliki implikasi signifikan, yaitu potensi penurunan motivasi kerja yang dapat menghambat pencapaian target strategis dan tujuan organisasi.

Untuk menganalisis dan mengukur konstruk kepuasan kerja secara empiris, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada dimensi kunci (Afandi, 2018), meliputi:

1. Pekerjaan (*The Work Itself*): Dimensi ini mengacu pada isi intrinsik dari pekerjaan yang dilakukan, serta elemen-elemen yang terkandung di dalamnya yang dinilai memuaskan atau sebaliknya.
2. Imbalan (*Pay*): Merupakan evaluasi karyawan terhadap jumlah kompensasi finansial yang diterima sebagai hasil dari kontribusi kerja, dan apakah jumlah tersebut dianggap adil dan mampu memenuhi kebutuhan hidup.
3. Promosi (*Promotion*): Peluang yang tersedia bagi karyawan untuk berkembang secara vertikal melalui kenaikan jabatan, yang merefleksikan ada atau tidaknya kesempatan peningkatan karir selama masa kerja.
4. Atasan (*Supervision*): Persepsi karyawan terhadap interaksi dengan atasan, yang meliputi dukungan, pemberian perintah, dan petunjuk dalam melaksanakan tugas.
5. Rekan Kerja (*Co-workers*): Kualitas interaksi sosial dan profesional dengan kolega, di mana karyawan mengevaluasi apakah hubungan kerja tersebut suportif dan menyenangkan atau sebaliknya.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Ac

Hipotesis

H1 : kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Alam Kulkul Boutique Resort.

H2 : fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Alam Kulkul Boutique Resort.

H3 : beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Alam Kulkul Boutique Resort.

H4 : Kompetensi, Fasilitas kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Alam Kulkul Boutique Resort berpengaruh secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Alam Kulkul Boutique Resort, yang berlokasi di Jalan Pantai Kuta, Legian, Badung. Populasi dalam studi ini adalah seluruh karyawan Alam Kulkul Boutique Resort. Total responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 76 karyawan. Teknik

pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus (sampling jenuh), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, mengingat total populasi (N) kurang dari 100. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang direpresentasikan dalam bentuk numerik atau data kualitatif yang telah dikuantifikasi (Sugiyono, 2016). Sumber data primer diperoleh langsung dari karyawan Alam Kukul Boutique Resort. Data empiris dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner (survei) kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memverifikasi hipotesis serta menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Linear Regression Analysis). Model ini secara spesifik bertujuan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel Kompetensi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.124	6.284		0.338	0.736
	Kompetensi	0.600	0.099	0.525	6.051	0.000
	Fasilitas Kerja	0.466	0.110	0.373	4.243	0.000
	Beban Kerja	0.309	0.142	0.259	2.179	0.036

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data Olah, 2023

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan menggambarkan pola hubungan dan pengaruh yang muncul dari variabel bebas terhadap variabel terikat kompetensi (X1), fasilitas kerja (X2), dan beban kerja (X3) dan secara simultan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) di Alam Kulukul Boutique Resort dapat dinyatakan sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 2,124 + 0,600X_1 + 0,466X_2 + 0,309X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. $a = 2,124$ artinya apabila tidak perhatian terhadap kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja atau nilai adalah konstan maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,124.
2. $b_1 = 0,600$ artinya meningkatnya skor kompensasi sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar 0,600.
3. $b_2 = 0,466$ artinya meningkatnya skor beban kerja sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar 0,466.
4. $b_3 = 0,309$ artinya meningkatnya skor disiplin kerja sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar 0,309.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan tahap pengolahan data yang dilakukan, hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (Multiple Correlation Coefficient) (R) disajikan pada Tabel [Nomor Tabel, misalnya Tabel 4.X] di atas. Uji ini bertujuan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen, yaitu Kompetensi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3), secara simultan dengan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 3
Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	0.625	0.609	2.764
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Fasilitas Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Sumber : Data Olah, 2023

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 3, diperoleh nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) sebesar 0,791. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Mengacu pada kriteria interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:21), nilai $R = 0,791$ berada dalam rentang 0,600 hingga 0,799, yang secara kategoris diklasifikasikan sebagai tingkat korelasi yang kuat. Hubungan yang bersifat positif ini menyiratkan adanya korelasi searah (*linear relationship*): peningkatan pada tingkat Kompetensi, ketersediaan Fasilitas Kerja, dan perbaikan manajemen Beban Kerja secara kolektif akan berdampak pada peningkatan tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

Analisis Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) diimplementasikan untuk mengukur proporsi kontribusi atau persentase varian variabel independen (Kompetensi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3)) dalam menjelaskan variasi variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) secara simultan (Sugiyono, 2019:81). Nilai ini mengindikasikan seberapa baik model regresi yang dibentuk dapat mereplikasi data.

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	0.625	0.609	2.764
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Fasilitas Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Sumber : Data Olah, 2023

Data yang tertera pada Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai Koefisien Determinasi Disesuaikan (*Adjusted R²*) adalah sebesar 0,609 (atau 60,9%). Nilai ini mengimplikasikan bahwa 60,9% dari total variasi yang terjadi pada variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) secara kolektif dapat dijelaskan oleh variasi dari tiga variabel independen dalam model, yaitu Kompetensi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3). Sebaliknya, sisa variasi sebesar 39,1% (100% - 60,9%) disebabkan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel-variabel yang diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji Signifikansi Parsial (Uji t) diimplementasikan untuk menentukan signifikansi statistik dari masing-masing koefisien regresi secara individual. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk mengevaluasi apakah setiap variabel independen Kompetensi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) secara parsial (sendiri-sendiri) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 5
Uji Statistik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.124	6.284		0.338	0.736
	Kompetensi	0.600	0.099	0.525	6.051	0.000
	Fasilitas Kerja	0.466	0.110	0.373	4.243	0.000
	Beban Kerja	0.309	0.142	0.259	2.179	0.036

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Mengikuti prosedur Uji Signifikansi Parsial (Uji t) yang telah ditetapkan, interpretasi hasil akan dijabarkan secara terperinci. Bagian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan secara individual signifikansi pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) karyawan.

a. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) untuk variabel Kompetensi (X1), sebagaimana disajikan pada Tabel 5, menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,051 dengan tingkat signifikansi (p-nilai) sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan: Hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) diterima, jika nilai signifikansi 0,05. Mengingat nilai signifikansi yang diperoleh (0,000) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan Alam Kukul Boutique Resort. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

b. Pengaruh fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) untuk variabel Fasilitas Kerja (X2), sebagaimana diuraikan dalam Tabel 5, menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,243 dengan tingkat

signifikansi (p-nilai) sebesar 0,000. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis, hipotesis alternatif (H2) akan diterima jika nilai signifikansi 0,05. Mengingat nilai signifikansi yang diperoleh (0,000) lebih kecil secara substansial dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05), maka Fasilitas Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan Alam Kulkul Boutique Resort. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima dan terdukung secara empiris.

c. Pengaruh beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) untuk variabel Beban Kerja (X₃), yang ditampilkan dalam Tabel 5, menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,179 dengan tingkat signifikansi (p-nilai) sebesar 0,036. Kriteria pengujian hipotesis menetapkan bahwa hipotesis alternatif (H3) diterima apabila nilai signifikansi 0,05. Karena nilai signifikansi yang diperoleh (0,036) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka Beban Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan Alam Kulkul Boutique Resort. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) penelitian ini diterima dan terdukung secara empiris.

Uji Signifikansi Simultan dengan Ftest (Uji Statistik F)

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) digunakan untuk menilai signifikansi koefisien determinasi berganda (R^2) dan koefisien korelasi berganda (R). Tujuan utama uji ini adalah untuk menentukan apakah variabel independen Kompetensi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji ini menjadi dasar untuk menerima atau menolak hipotesis simultan dalam penelitian.

Tabel 6
Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	916.838	3	305.613	40.004	.000^b
	Residual	550.044	72	7.640		
	Total	1466.882	75			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja Karyawan						
c. Predictors: (Constant), Kompetensi, Fasilitas Kerja, Beban Kerja						

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil analisis, sebagaimana tertera pada Tabel 6, menunjukkan nilai F-hitung sebesar 40,004 dengan tingkat signifikansi (p-nilai) sebesar 0,000. Mengingat nilai signifikansi yang diperoleh (0,000) jauh lebih kecil daripada 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif simultan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel Kompetensi (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) secara kolektif (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) karyawan Alam Kukul Boutique Resort.

PEMBAHASAN

Secara ringkas, temuan empiris yang telah diuraikan sebelumnya mengonfirmasi hipotesis penelitian. Hasil analisis mengindikasikan bahwa masing-masing variabel Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Lebih lanjut, ketiga variabel independen tersebut secara kolektif (simultan) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan konfirmasi ini, bagian berikut akan menyajikan pembahasan (diskusi) mendalam mengenai interpretasi teoretis atas hasil pengujian hipotesis tersebut dan implikasinya.

1. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil Uji t (parsial) menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, yang mengonfirmasi bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Temuan empiris ini secara langsung mendukung hipotesis pertama penelitian (H_1), yaitu adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Secara substansial, peningkatan dan perbaikan kompetensi yang dimiliki karyawan di Alam Kukul Boutique Resort merupakan faktor pendorong utama dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini konsisten dengan literatur dan temuan penelitian sebelumnya. Studi yang dilakukan oleh Jefan, Greisn Hendra (2018) secara eksplisit menunjukkan bahwa Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Keselarasan juga ditemukan dalam penelitian Turangan (2017), yang menyimpulkan bahwa implementasi kompetensi kerja dalam organisasi memberikan peran positif dan signifikan dalam menstimulasi Kepuasan Kerja karyawan. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan hasil Wiranata (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil Uji t (parsial) mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) untuk variabel Fasilitas Kerja ditolak. Penolakan ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Temuan empiris ini secara tegas mendukung hipotesis kedua penelitian (H_2), yaitu adanya pengaruh signifikan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Secara implisit, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, sesuai standar, dan berfungsi optimal merupakan prasyarat krusial yang menstimulasi peningkatan kepuasan di kalangan karyawan Alam Kukul Boutique Resort. Pada dasarnya apabila fasilitas kerja terus menerus bertambah dan dengan adanya fasilitas yang sesuai maka kepuasan kerja karyawan di Alam Kukul Boutique Resort akan meningkat.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Pangarso et al., 2016) Fasilitas Kerja terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja, sehingga semakin baik atau memadai fasilitas yang disediakan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, penurunan kualitas fasilitas kerja berpotensi menurunkan tingkat kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratag, 2016) fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja itu berarti bahwa fasilitas kerja yang ada sudah memadai dan bisa membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan menurut penelitian Juliet Riane Joule (2022) Temuan penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja

karyawan.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung yang menyebabkan H₀ ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya apabila beban kerja terus menerus bertambah dan dengan adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kepuasan kerja karyawan di Alam kulkul Boutique Resort akan meningkat.

Hasil penelitian yang (Hermingsih & Purwanti, 2020) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahman, 2022) menyatakan bahwa beban kerja ada hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja, dan menurut (Yuananda & Indriati, 2022)) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh kompetensi, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F, pengujian pengaruh kompetensi, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menghasilkan nilai F hitung yang menyebabkan H₀ ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menguatkan hipotesis keempat, yang menyatakan adanya pengaruh kompetensi, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompetensi, fasilitas kerja, dan beban kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Alam Kulkul Boutique Resort.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis statistik dan interpretasi hasil pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi (X₁), Fasilitas Kerja (X₂), dan Beban Kerja (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan Alam Kulkul Boutique Resort, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi: Secara parsial, Kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini dikonfirmasi oleh hasil Uji t (t-hitung = 6,051; p-nilai = 0,000), di mana p-nilai < 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak.
2. Pengaruh Fasilitas Kerja: Secara parsial, Fasilitas Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dukungan ini diperoleh dari hasil Uji t (t-hitung = 4,243; p-nilai = 0,000), di mana p-nilai < 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak.
3. Pengaruh Beban Kerja: Secara parsial, Beban Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil ini didukung oleh Uji t (t-hitung = 2,179; p-nilai = 0,036), di mana p-nilai < 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak.
4. Pengaruh Simultan: Variabel Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil Uji F (F-hitung = 40,004) dengan tingkat signifikansi (p-nilai) sebesar 0,000. Karena p-nilai < 0,05, hipotesis nol (H0) ditolak.

Saran

Berdasarkan temuan yang telah diperoleh dalam penelitian ini mengenai pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Alam Kulkul Boutique Resort, diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Terkait Kompetensi: Organisasi disarankan untuk mempertahankan dan secara berkelanjutan meningkatkan tingkat kompetensi karyawan. Hal ini meliputi memastikan bahwa pemahaman tugas dan peran pekerjaan seluruh staf selaras dengan standar dan ekspektasi yang ditetapkan perusahaan.
2. Terkait Fasilitas Kerja: Pimpinan Alam Kulkul Boutique Resort direkomendasikan untuk melakukan penambahan dan pemutakhiran fasilitas kerja yang esensial. Ketersediaan sarana dan prasarana yang optimal diperlukan untuk mendukung efisiensi operasional dan memastikan penyelesaian pekerjaan dapat dilakukan secara tepat waktu.
3. Terkait Beban Kerja: Direkomendasikan kepada pihak manajemen untuk menerapkan mekanisme alokasi dan pembagian beban kerja yang lebih proporsional di antara

karyawan. Penyetaraan distribusi pekerjaan ini bertujuan untuk meminimalkan persepsi ketidakseimbangan beban kerja antar individu, sehingga dapat mencegah penurunan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Zanafa Publishing*.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881–890.
- Handoko. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (Edisi Kelima). *Penerbit Raih Asa Sukses*.
- Ovidiu-Iliuta Dobre, (2013) Employee motivation and organizational performance. Review of Applied Socio- Economic Research ISSN 2247-6172. (Volume 5, Issue 1/ 2013), pp. 53.
- Pangarso, A., Firdaus, F. F., & Moeliono, N. K. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149–167.
- Ratag, P. (2016). Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 76–92.

- Turangan. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. EMBA, 5.
- Vonny. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT United Tractors cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 3(16).
- Wibowo, N. (2016). Upaya memperkecil kesenjangan kompetensi lulusan sekolah menengah kejuruan dengan tuntutan dunia industri. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 23(1), 45–59.
- Wiranata, E. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PDAM KOTABARU KALIMANTAN SELATAN. *KINDAI*, 17(2), 142–152.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 205–214.