

PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nengah Sandi Pradnyana¹, Ni Made Ary Widyastini²

Universitas Pendidikan Ganesha

sand.pradnyana@gmail.com¹, ary.widiastini@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh, yaitu: (1) komunikasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali; (2) komunikasi terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali; (3) beban kerja terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali; dan (4) kompensasi terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Crystal Kuta Hotel Bali yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan survey menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komunikasi, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali; (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali; (3) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali; (4) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi manajer hotel atau direktur perusahaan dalam menentukan komunikasi, beban kerja, dan kompensasi karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat dan akan berpengaruh terhadap kepuasan tamu di hotel.

Keywords: Komunikasi; Beban Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence, namely: (1) communication, workload, and compensation on the performance of Crystal Kuta Hotel Bali employees; (2) communication on the performance of Crystal Kuta Hotel Bali employees; (3) workload on the performance of Crystal Kuta Hotel Bali employees; and (4) compensation for the performance of Crystal Kuta Hotel Bali employees. The population in this study were all employees of Crystal Kuta Hotel Bali, totaling 55 people. This research is included in the category of causal research using a quantitative approach. Data collection in this study was carried out by survey using a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that: (1) communication, workload, and compensation have a significant effect on the performance of Crystal Kuta Hotel Bali employees; (2) Communication has a positive and significant effect on the performance of Crystal Kuta Hotel Bali employees; (3) workload does not affect the performance of Crystal Kuta Hotel Bali employees; (4) Compensation has no effect on the performance of Crystal Kuta Hotel Bali employees. The research results are expected to be a consideration for hotel managers or company directors in determining employee communication, workload, and compensation so that employee performance increases and will affect guest satisfaction at the hotel.

Keywords: Communication; Workload; Compensation; Employee performance

PENDAHULUAN

Pesatnya laju perkembangan teknologi dewasa ini menuntut organisasi untuk lebih dinamis, oleh karena itu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, yaitu sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika tersebut. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya melakukan kegiatan organisasi harus memperhatikan pencapaian. Seperti yang dikutip oleh Sutrisno, Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang siap, bersedia, dan mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther dan Davis dalam Sutrisno, 2009:1). Manajemen Sumber Daya Manusia digunakan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kapabilitas serta kinerjanya (Setiati dan Hikmawati, 2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kegiatan terpenting dalam manajemen sumber daya manusia.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018). Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018). Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan harus memenuhi persyaratan perusahaan dan mampu melakukan tugas yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada Crystal Kuta Hotel yang sudah beroperasi selama 10 tahun. Tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini sangatlah penting terkhusus bisnis hotel karena baik atau tidaknya produk yang diberikan oleh suatu industri salah satunya dapat dilihat dari kinerja karyawannya apabila semakin baik kinerja karyawan maka produk yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan konsumen dan manajemen. Hotel sendiri adalah suatu bisnis jasa atau yang dikelola untuk menyediakan jasa akomodasi yang dikelola secara komersial yang menyediakan jasa penginapan, jasa makanan dan minuman maupun fasilitas dan pelayanan jasa lainnya yang disediakan untuk setiap orang yang ingin memperoleh pelayanan (Ira & Chair, 2017). Crystal Kuta Hotel Bali saat ini memiliki kamar yang memenuhi kebutuhan menginap yang tersedia untuk dijual kepada tamu dan juga menyediakan fasilitas lain seperti, restaurant, lounge, swimming pool, dan fasilitas lainnya yang dibutuhkan oleh tamu saat menginap di hotel agar tamu merasa puas dan kembali lagi untuk menginap di hotel.

Hotel ini dipilih peneliti karena Crystal Kuta Hotel sudah 2 kali berganti nama, 3 kali berganti manajemen dan mengalami 2 kali upgrade standar bintang. Banyaknya

perubahan yang terjadi pada perusahaan hendaknya memiliki hubungan yang jelas dan aturan-aturan yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan usaha (Veronica, 2019). Beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan komunikasi terlihat dari proses berjalannya proyek di hotel. Penyelesaian yang mundur dari target karena banyak perubahan interior yang sudah jadi dan harus direnovasi kembali membuat target tidak tercapai. Pergantian sistem informasi manajemen hotel, membuat pelaporan pekerjaan terkendala karena harus manual. Tidak ada SOP dari manajemen hotel yang baru membuat jobdesk yang kurang jelas sehingga membuat karyawan bingung dalam mengerjakan sesuatu.

Persaingan kerja yang ketat akan menyebabkan para karyawan merasa tertekan, mudah tersinggung dan akhirnya menimbulkan beban kerja. Menurut Kurnia (2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Masalah yang peneliti temukan terkait dengan beban kerja karyawan ketika peneliti melaksanakan observasi yaitu waktu kerja dan waktu istirahat terdapat kesenjangan yang berlebih hingga 1-2 jam dan selanjutnya waktu istirahat yaitu seringkali karyawan istirahat terlambat dan singkat. Berdasarkan wawancara terhadap karyawan bahwa permasalahan tersebut muncul karena tuntutan pekerjaan yang diharuskan para karyawan menyelesaikan sesegera mungkin. Jadi dapat disimpulkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, komunikasi, kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel komunikasi, beban kerja, dan kompensasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Mangkunegara (2017:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fahmi (2018:2) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut. (1) faktor kemampuan, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge skill)*. (2) faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka peneliti mengambil kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas sebagai indikator kinerja dalam penelitian ini.

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lain- lain. Melalui penggunaan symbol- symbol seperti kata- kata, gambar- gambar, angka- angka dan lain- lain. Menurut Carl I. Hovland, ilmu komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan ecara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Dilihat dari beberapa definisi tersebut saling melengkapi. Definisi komunikasi secara umum adalah suatu proses pebentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi, diantaranya menurut Amirah (2013), adalah persepsi, nilai, emosi, latar belakang, peran, pengetahuan dan hubungan. Selanjutnya, Yudianto (2005), menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempunyai hubungan dengan komunikasi saat perawat melaksanakan handover adalah karakteristik jenis kelamin, pengetahuan, sikap, ketersediaan protap, pimpinan dan teman sejawat.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi (Dhania, 2010). Sedangkan menurut Kurnia (2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugastugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Beban pekerjaan dapat juga didefinisikan menjadi dua komponen utama, yaitu jumlah kegiatan yang harus dilakukan dan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar waktu. Menurut Koesomowidjojo (2017), terdapat tiga indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2012: 155). Menurut Andrew dalam buku (Mangkunegara, 2009:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2008:157). Menurut Simamora (2014) indikator kompensasi adalah sebagai berikut: upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian terdahulu, maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah komunikasi (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, menggunakan alat analisis regresi berganda untuk menguji

hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis penelitian yaitu dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2011). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Savero, 2021). Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja (Fransiska, 2020). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Winata, 2016).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1 : Terdapat pengaruh komunikasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel.
H2 : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel.
H3 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Crystal Kuta Hotel.
H4 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal yaitu penelitian dengan perhitungan angka-angka dan meneliti hubungan yang bersifat sebab akibat. Sugiyono (2011), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melihat hubungan antara variabel dengan subjek penelitian dimana bersifat kausal, sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel dependen dan independen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat di Crystal Kuta Hotel yang berjumlah 55 orang. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada. Prosedur penelitian ini adalah merumuskan masalah, menyusun landasan teori, merumuskan hipotesis, menganalisis data, dan membuat kesimpulan dan saran. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan alat ukur berupa kuesioner.

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Peneliti melakukan survei dengan menyebarkan kuisisioner atau kuisisioner sebagai alat penelitian. Kuesioner merupakan wadah pengumpulan data yang efektif dan efisien yang diukur secara numerik dengan mengolah skor/nilai hasil. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah melalui metode skala. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Efek digabungkan dan diperiksa secara terpisah antara variabel independen dan dependen menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini mengkaji dan mendeskripsikan hubungan dan arah dampak komunikasi, beban kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan

program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 24.0 for windows untuk mempermudah dalam menganalisis data serta hasil yang diperoleh agar lebih akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinieritas, dan (3) Uji Heteroskedastisitas.

(1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil yang didapatkan menunjukkan nilai Sig. $0,200 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

(2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini didapatkan hasil ketiga variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

(3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga, hal ini berarti data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

(4) Analisis Regresi Linear Berganda

Ringkasan *Output* SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien	Sig
Komunikasi	0,532	0,000
Beban Kerja	0,189	0,352
Kompensasi	-0,009	0,897
Konstanta	10,238	
Sig. F	0,000	
R	0,788	
Adjusted R ²	0,598	

Sumber: Hasil *Output* SPSS 24.0 For Windows Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali. Hal ini menunjukkan apabila variabel komunikasi, beban kerja, dan kompensasi mengalami kenaikan maupun penurunan secara bersama-sama akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti Crystal Kuta Hotel Bali perlu memperhatikan komunikasi, beban kerja, dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Industri Pariwisata telah terbukti menjadi kegiatan ekonomi yang cukup berkontribusi terhadap pemulihan ekonomi

dunia. Perwujudan pemerintah fokus pada industri pariwisata dengan keijakan Keppres No. 38 Tahun 2005 berkaitan dengan dukungan semua sektor dalam pariwisata Indonesia. Sejalan dengan kebijakan Keppres, fokus pemerintah dalam industri pariwisata yang menjadikan salah satu kekuatan ekonomi sebagai sumber penghasil devisa negara ditunjukkan dengan ditetapkannya Permen Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia No. 52 Tahun 2013 berkaitan dengan Usaha Hotel, Pasal 2 menyatakan standar usaha hotel bertujuan salah satunya adalah untuk menjamin kualitas pelayanan dan kepuasan tamu. Keberhasilan kinerja bidang perhotelan dicerminkan oleh semakin meningkatnya arus kunjungan wisatawan dari tahun ke tahun; beberapa tahun terakhir jumlah wisatawan mancanegara (wisman) yang berkunjung ke Indonesia dan khususnya Bali sebagai daerah tujuan wisata dunia mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara pada beberapa perhotelan di Provinsi Bali menunjukkan bahwa dalam situasi sekarang karyawan tidak bisa berbuat banyak untuk memberikankontribusi agar aktivitas perhotelan tetap berjalan sesuai tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, fasilitas perusahaan, kompetensi, komunikasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi. Faktor-faktor tersebut saling terkait dengan naik turunnya kinerja karyawan. Dalam penelitian ini difokuskan pada komunikasi, beban kerja, dan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali. Oleh karena itu secara Bersama-sama faktor tersebut akan berpengaruh terhadap meningkat dan menurunnya kinerja karyawan.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Bahri (2022) yang menyatakan komunikasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian oleh Belawa (2022) yang menyatakan beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan dengan meningkatnya komunikasi maka kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. Kunci keberhasilan suatu perusahaan berawal dari bagaimana orang-orang yang melakukan kegiatan operasional perusahaan dalam hal ini adalah karyawan. Proses operasional perusahaan akan berjalan dengan baik berdasar pada komunikasi yang berjalan dengan baik pula, apabila komunikasi di dalam suatu perusahaan berjalan

dengan efektif maka akan berdampak positif kepada keberlangsungan operasional perusahaan.

Komunikasi yang efektif terjadi ketika pengirim dan penerima pesan memiliki interpretasi yang sama, tidak mengalami distorsi informasi. Sedangkan komunikasi yang efisien terjadi ketika penyampaian pesan menggunakan sumber daya yang hemat, baik waktu, biaya, dan tenaga (Wijayanto, 2012). Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali. Peran komunikasi yang efektif adalah untuk menghindari terjadinya miss communication pada sesama karyawan. Pada suatu perusahaan, komunikasi yang efektif merupakan salah satu alternatif yang diinginkan, dimana hal ini dapat memodifikasi atau mengoreksi suatu pesan yang disampaikan agar bawahannya dapat memahami dan menerima dengan baik (Fauzi et al., 2022). Melalui komunikasi, pemahaman akan suatu informasi akan baik. Hal ini terjadi di Crystal Kuta Hotel Bali, pemahaman mengenai suatu informasi jika dikomunikasikan dengan baik maka informasi tersebut akan tersampaikan dengan baik. Komunikasi yang terjadi selama ini cukup baik sehingga hal-hal yang sulit dikerjakan menjadi selesai dengan hasil yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan dengan menurun ataupun meningkatnya beban kerja yang ada di Crystal Kuta Hotel Bali tidak berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali. Hal ini karena beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja itu sendiri seperti jenis kelamin, umur, jabatan, masa kerja, dan adanya pandemi Covid-19. Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin, karyawan hotel mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Diketahui karyawan laki-laki sebanyak 35 orang dan perempuan sebanyak 20 orang. Perbedaan jenis kelamin ini cukup jelas memberikan indikator bahwa beban kerja yang berat lebih banyak dikerjakan oleh laki-laki. Laki-laki diharuskan mempunyai sifat maskulin, sedangkan perempuan diharuskan mempunyai sifat feminin.

Butri-butir maskulin diantaranya adalah laki-laki itu aktif, rasional, pemberani, inisitor, pemimpin, kuat, dll. Sedangkan butir feminin adalah perempuan itu pasif, irrasional, lemah, lembut, penyabar, dll. Dalam masyarakat, butir feminin dan maskulin tersebut seringkali dianggap kodrat. Misal, karena perempuan itu penyabar, maka tugas mengasuh anak adalah kewajiban perempuan. Adanya konstruksi butir feminin tersebut mengakibatkan adanya pekerjaan yang didasarkan atas jenis kelamin juga. Masyarakat menganggap pekerjaan tertentu lebih sesuai untuk perempuan karena sifat femininnya (Kurniasari, 2015). Oleh karena itu, beban pekerjaan yang berat di hotel karena banyak dikerjakan oleh laki-laki membuat beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setiap individu yang memasuki suatu organisasi atau perusahaan mempunyai berbagai harapan, tujuan, dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Sebaliknya agar organisasi dapat memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan maka ia dituntut dapat menyumbangkan segala potensi kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai balasan atas kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, maka karyawan akan diberikan kompensasi oleh perusahaan untuk memenuhi harapan, tujuan dan kebutuhannya tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali. Hal ini berarti tinggi rendahnya kompensasi yang diterima karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Terdapat faktor yang mempengaruhi hasil ini diperoleh yaitu jabatan dan adanya pandemi Covid-19 yang membuat sektor pariwisata khususnya perhotelan belum pulih sepenuhnya.

Perbedaan jabatan membuat adanya perbedaan kompensasi yang diterima. Jabatan yang lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih tinggi pula. Jabatan yang tinggi juga memiliki beban yang lebih banyak dibandingkan staff biasa. Hal ini sudah diprogramkan sehingga berbanding lurus antara pekerjaan dan kompensasi sehingga karyawan memperoleh haknya sesuai dengan tanggungjawabnya. Hal ini menjadi salah satu faktor kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Saat ini pandemi telah berakhir namun hotel belum kembali normal seperti sebelumnya. Hal ini membuat karyawan kembali bersemangat bekerja untuk mendapat pekerjaan dan penghasilan. Oleh karena semangat bekerja yang begitu kuat, walaupun kompensasi masih rendah karyawan akan tetap bekerja dibandingkan tidak mendapatkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhannya. Hal inilah yang menjadi faktor kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) serta Rianda dan Alex (2022) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: (1) Komunikasi, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel. Hal ini berarti dengan menurun atau meningkatinya komunikasi, beban kerja, dan kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali; (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel. Hal ini berarti dengan menurun atau meningkatinya komunikasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali; (3) Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel. Hal ini akan berarti dengan menurun atau meningkatinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali; (4) Kompensasi tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel. Hal ini akan berarti dengan menurun atau meningkatnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamir, Alamzeb et al. (2012). Compensation Methods and Employees' Motivation (With Reference to Employees of National Commercial Bank Riyadh). Riyadh, Saudi Arabia. *International Journal of Human Resource Studies*. 2(3), 221-230.
- Abdul Hameed, Muhammad Ramzan, Hafiz M. Kashif Zubair, Ghazanfar Ali, Muhammad Arslan. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 303-309.
- Achmadi, Umar F. (2010). *Manajemen Penyakit Berbasis Wilayah*. Jakarta: UI Press.
- Afrida, Z., Bambang, S.S., dan Endang, S.A. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1-9.
- Ajimat., Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1-10.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16-30.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80-91.
- Handoko. (2013). *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hardjana, A.M. (2016). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasan, A. (2012). *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Manurung, E.J. & Prana, R.R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Civitas: Jurnal Studi Manajemen*, 2(1), 7-13.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia. Indonesia.