



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4993- 5003

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## **Peran Kompensasi Dan Keamanan Kerja Sebagai Faktor Penentu Keuasan Kerja Karyawan Perhotelan (Studi Kasus Pada Jeva Klui Resort)**

Sofan Mujahidin<sup>1</sup>, Irwan Cahyadi<sup>2</sup>, Febria Nurmelia Marlina<sup>3</sup>, Makiah<sup>4</sup>, Susuilo Talidobel<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi SI Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora

[2103010055@universitashumigora.ac.id](mailto:2103010055@universitashumigora.ac.id)<sup>1</sup>, [irwancahyadi@universitashumigora.ac.id](mailto:irwancahyadi@universitashumigora.ac.id)<sup>2</sup>,

[febria@universitashumigora.ac.id](mailto:febria@universitashumigora.ac.id)<sup>3</sup>, [makiah28@universitashumigora.ac.id](mailto:makiah28@universitashumigora.ac.id)<sup>4</sup>, [susilo@universitashumigora.ac.id](mailto:susilo@universitashumigora.ac.id)<sup>5</sup>

### **Abstrak**

*Fenomena kesenjangan kompensasi dan keterbatasan jaminan kerja pada karyawan training di sektor perhotelan menjadi isu penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Kondisi ini juga terjadi di Jeva Klui Resort, Lombok Utara, di mana karyawan training menerima hak yang lebih terbatas dibandingkan karyawan tetap maupun kontrak, sehingga berpotensi menurunkan rasa puas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan training pada Jeva Klui Resort. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam perumusan kebijakan yang lebih adil dan berkelanjutan di sektor perhotelan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan training yang berjumlah 36 orang dan dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, disertai uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan keamanan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, kompensasi dan keamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan kompensasi sebagai faktor dominan. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan sistem kompensasi yang layak sebagai strategi utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perhotelan.*

**Kata kunci:** *Kompensasi, Keamanan Kerja, Keuasan Kerja, Karyawan Training, Perhotelan.*

### **1. Latar Belakang**

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Karyawan menjadi ujung tombak pelayanan, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka akan berdampak langsung pada mutu layanan dan citra hotel. Dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada strategi pemasaran, tetapi juga memperhatikan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kompensasi dan keamanan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kepastian atas status pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif.

Kompensasi menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi mencakup gaji, insentif, bonus, maupun tunjangan lain yang diberikan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan. Penelitian Luthans et al. (2015) serta Manurung et al. (2025) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif terbukti mampu meningkatkan kepuasan dan semangat kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi sering kali menurunkan loyalitas dan memicu keinginan berpindah kerja.

Selain kompensasi, keamanan kerja juga berperan penting. Wellbeing (2024) menegaskan bahwa kepastian status kerja memberikan rasa aman bagi karyawan untuk tetap bekerja tanpa ancaman kehilangan pekerjaan. Zalianty (2024) menemukan bahwa keamanan kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja karena mampu memberikan stabilitas psikologis dan kejelasan karier. Namun, hasil penelitian di lapangan tidak selalu konsisten. Beberapa studi mengungkap bahwa keamanan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama pada tenaga kerja kontrak atau training yang sejak awal memahami keterbatasan status mereka.

Peran Kompensasi Dan Keamanan Kerja Sebagai Faktor Penentu Keuasan Kerja Karyawan Perhotelan (Studi Kasus Pada Jeva Klui Resort)

Fenomena ini terlihat jelas pada Jeva Klui Resort di Lombok Utara. Karyawan training di hotel ini memiliki peran penting dalam operasional, mulai dari housekeeping, front office, hingga pelayanan restoran. Meskipun beban kerja mereka setara dengan karyawan tetap, kompensasi yang diterima hanya berupa service charge dan tunjangan transportasi, tanpa gaji pokok, bonus, maupun tunjangan kesehatan. Dari sisi keamanan kerja, status sebagai trainee membuat mereka tidak memiliki kepastian karier, sehingga memunculkan potensi ketidakpuasan kerja.

Mayoritas penelitian terdahulu memang menekankan pentingnya kompensasi dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, gap penelitian terlihat pada konteks karyawan training di sektor perhotelan yang masih jarang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan training di Jeva Klui Resort. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur akademik sekaligus memberikan masukan praktis bagi manajemen hotel dalam merancang kebijakan yang lebih adil dan berkelanjutan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di Jeva Klui Resort yang berlokasi di Lombok Utara. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus) dengan membagikan kuesioner kepada seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan training Jeva Klui Resort yang berjumlah 36 orang, sehingga seluruhnya digunakan sebagai responden (Sugiyono, 2017).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r hitung > 0.329	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.731	0.731 > 0.329	Valid
	X1.2	0.706	0.706 > 0.329	Valid
	X1.3	0.530	0.530 > 0.329	Valid
	X1.4	0.834	0.834 > 0.329	Valid
	X1.5	0.666	0.666 > 0.329	Valid
	X1.6	0.349	0.349 > 0.329	Valid
	X1.7	0.757	0.757 > 0.329	Valid
	X1.8	0.627	0.627 > 0.329	Valid
Keamanan Kerja (X2)	X2.1	0.601	0.601 > 0.329	Valid
	X2.2	0.799	0.799 > 0.329	Valid

Variabel	Item	r hitung	r hitung > 0.329	Keterangan
	X2.3	0.655	0.655 > 0.329	Valid
	X2.4	0.506	0.506 > 0.329	Valid
	X2.5	0.735	0.735 > 0.329	Valid
	X2.6	0.589	0.589 > 0.329	Valid
	X2.7	0.654	0.654 > 0.329	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0.741	0.741 > 0.329	Valid
	Y1.2	0.828	0.828 > 0.329	Valid
	Y1.3	0.590	0.590 > 0.329	Valid
	Y1.4	0.527	0.527 > 0.329	Valid
	Y1.5	0.718	0.718 > 0.329	Valid
	Y1.6	0.548	0.548 > 0.329	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa hasil uji output SPSS, seluruh item pada variabel Kompensasi (X1), keamanan kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai korelasi (r-hitung) lebih besar dari r-tabel (0.329), serta nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan valid.

### Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Pembanding	Kriteria Reliabilitas
Kompensasi (X1)	0.825	0.70	Reliabel
Keamanan Kerja (X2)	0.770	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.738	0.70	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Berdasarkan hasil table 4.8 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.70. Variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai tertinggi sebesar 0.825, yang menunjukkan bahwa item-item dalam variabel tersebut memiliki konsistensi internal yang tinggi. Sementara itu, variabel keamanan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) masing-masing memperoleh nilai 0.770 dan 0.738, yang masih berada dalam rentang kategori cukup reliabel, dan telah memenuhi syarat minimum sebagai alat ukur yang handal.

## Uji Normalitas

Tabel 4, Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	.131
Asymp. Sig. (2-tailed)	.125 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

pengujian statistik menggunakan Kolmogorov–Smirnov (K–S Test) terhadap nilai residual. Berdasarkan hasil pada tabel, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.125, yang lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ . Maka, sesuai dengan kriteria uji, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal diterima.

## Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

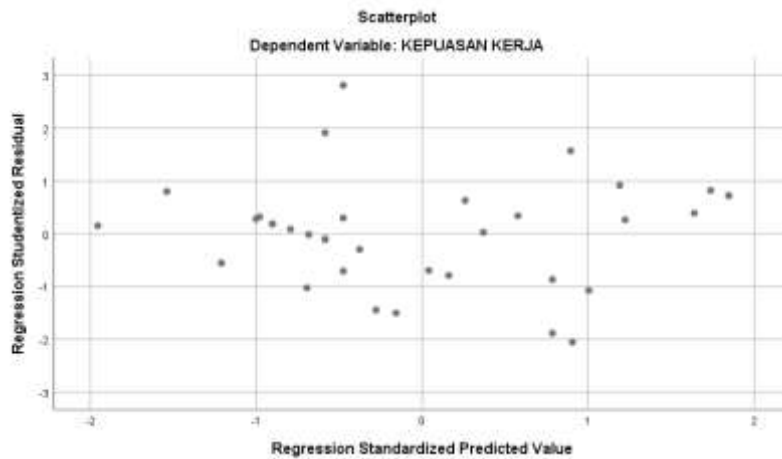
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	.415	2.411
	KEAMANAN KERJA	.415	2.411

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Dilihat dari tabel di atas dapat diketahui bahwa :

Dari hasil table 4.10 atas, terlihat bahwa nilai tolerance untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan keamanan kerja ( $X_2$ ) adalah 0.415, yang jauh di atas batas minimal 0.10, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas. Begitu juga dengan nilai VIF sebesar 2.411, yang masih berada jauh di bawah ambang batas maksimal 10.00, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling memengaruhi secara berlebihan atau redundant. Dengan tidak ditemukannya gejala multikolinearitas, maka setiap variabel bebas dapat berdiri sendiri secara statistik dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat, yaitu kepuasan kerja.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Scaterrplot

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Hasil uji *Scatterplot* pada gambar 1. menunjukkan bahwa gambar diatas dapat dilihat hasilnya menyebar secara acak, tidak berbentuk pola, tidak berbentuk garis dan tidak menumpuk sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	6.489	3.703	1.752	.089
KOMPENSASI	.379	.149	2.546	.016
KEAMANAN KERJA	.200	.188	1.063	.295

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menggunakan SPSS, diperoleh bahwa nilai konstanta (a) sebesar 6.489, nilai koefisien regresi Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0.379, dan nilai koefisien regresi Keamanan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.200. Maka, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6.489 + 0.379X_1 + 0.200X_2 + e$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6.489 menunjukkan bahwa apabila Kompensasi ( $X_1$ ) dan Keamanan Kerja ( $X_2$ ) tidak diberikan sama sekali (nilai  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ), maka tingkat Kepuasan Kerja (Y) yang terbentuk tetap sebesar 6.489 satuan.
2. Jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi bahwa Keamanan Kerja ( $X_2$ ) tetap atau konstan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.379 satuan. Koefisien ini bernilai positif, yang menunjukkan adanya hubungan searah antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
3. Jika variabel Keamanan Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) tetap atau konstan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.200 satuan. Sama halnya, koefisien ini juga bernilai positif, yang berarti terdapat hubungan searah antara Job Security dan Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi rasa aman kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya.
4. e merupakan error term atau kesalahan model, yang merepresentasikan kemungkinan adanya variabel lain yang juga memengaruhi Kepuasan Kerja, namun tidak dimasukkan ke dalam model regresi ini, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, dan sebagainya.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (t)

Pada tabel 6 di atas, dapat dilihat apakah ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial (mandiri) terhadap variabel dependen ini akan di jabarkan pada bagian berikut ini :

##### a. Kompensasi ( $X_1$ )

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.379, yang berarti berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Nilai t hitung sebesar 2.546, sedangkan t tabel sebesar 2.015 (pada taraf signifikansi 5% dan  $df = 30$ ).

Karena t hitung  $>$  t tabel ( $2.546 > 2.015$ ) dan nilai signifikansi =  $0.016 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan training, maka tingkat kepuasan kerja mereka cenderung meningkat.

##### b. Keamanan Kerja ( $X_2$ )

Pada variabel Keamanan Kerja, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.200 yang juga menunjukkan arah positif. Namun, t hitung = 1.063 lebih kecil dari t tabel = 2.015, dan nilai signifikansi =  $0.295 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Job Security tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial. Artinya, meskipun rasa aman dalam bekerja penting, tetapi dalam konteks karyawan training di Jeva Klui Resort, aspek ini belum menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja.

**Uji Simultan (F)**

Tabel 7. Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.047	2	58.024	14.165	.000 <sup>b</sup>
	Residual	135.175	33	4.096		
	Total	251.222	35			
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA						
b. Predictors: (Constant), KEAMANAN KERJA, KOMPENSASI						

Sumber ; Data Diolah SPSS 23 (2025)

Hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 14.165. Untuk mengetahui nilai F tabel, digunakan derajat kebebasan  $df1 = k - 1 = 2$  (jumlah variabel independen) dan  $df2 = n - k = 36 - 3 = 33$  (jumlah data dikurangi jumlah variabel total). Berdasarkan tabel distribusi F, pada baris 33 dan kolom 2, diperoleh nilai F tabel sebesar 3.28 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, diperoleh perbandingan:  $F \text{ hitung} = 14.165 > F \text{ tabel} = 3.28$  dan nilai signifikansi  $= 0.000 < 0.05$

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, yang berarti bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) dan Keamanan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 7. Koefisien Determinasi Adjusted R Square

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.429
a. Predictors: (Constant), KEAMANAN KERJA, KOMPENSASI			

Sumber : Data Diolah SPSS 23 (2025)

Berdasarkan hasil uji nilai Adjusted R Square menggunakan SPSS, yang diperoleh adalah sebesar 0.429 atau 42.9%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini, yaitu

Kompensasi ( $X_1$ ) dan Keamanan Kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja ( $Y$ ), sebesar 42.9%. Sementara itu, sisanya yaitu 57.1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan fisik kerja, motivasi intrinsik, serta faktor-faktor pribadi lainnya yang tidak diteliti dalam model ini.

Dengan demikian, model regresi ini memiliki daya jelaskan yang cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk mempertimbangkan variabel-variabel tambahan dalam penelitian lanjutan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Artinya semakin baik kompensasi yang diterima karyawan (gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya) maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di Jeva Klui Resort.

Temuan ini mendukung teori Herzberg (Two-Factor Theory) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor higienis yang dapat meningkatkan kepuasan kerja jika dikelola dengan baik. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Suhartono & Rahayu (2019), Wijayanti (2022), serta Hendrawati (2017) yang menemukan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada sektor perhotelan. Selanjutnya, Saputra (2021) dan Ansriyedi (2018) juga menegaskan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial yang tepat mampu meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan Beno et al. (2022) yang menemukan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja di berbagai sektor. Hasil ini semakin diperkuat oleh penelitian Assyofa (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi yang transparan dan sesuai peraturan perusahaan mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, temuan pada Jeva Klui Resort mengonfirmasi hasil penelitian terdahulu bahwa sistem kompensasi yang baik dapat menjadi pendorong utama terciptanya kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Jeva Klui Resort

### 2. Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel Keamanan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.200, dengan  $t$  hitung sebesar  $1.063 < t$  tabel sebesar 2.015, serta nilai signifikansi sebesar  $0.295 > 0.05$ . Dengan demikian, hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak, artinya Keamanan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan training di Jeva Klui Resort.

Meskipun secara teoritis rasa aman dalam bekerja merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja, namun dalam konteks karyawan training, status kerja yang bersifat sementara dan

fokus mereka yang lebih pada pembelajaran atau pengalaman kerja cenderung membuat faktor keamanan kerja belum menjadi perhatian utama. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk kategori karyawan seperti ini, kompensasi langsung lebih dirasakan manfaatnya dibandingkan kepastian kerja jangka panjang.

Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian dari Dewi & Astuti (2021), yang menyatakan bahwa Keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap. Namun demikian, hal ini justru memperkuat bahwa pengaruh keamanan kerja sangat dipengaruhi oleh status dan posisi pekerjaan masing-masing individu.

Meskipun variabel keamana kerja dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, hasil lapangan mengindikasikan bahwa tingkat keamanan kerja tetap menjadi perhatian utama, khususnya bagi karyawan training. Ketidakpastian status kerja, tidak adanya kejelasan masa kontrak, serta ketiadaan peluang promosi menjadi sumber kecemasan dan demotivasi.

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Secara Simultan)

Hasil uji F pada model regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 14.165, sedangkan F tabel sebesar 3.28. Nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , yang menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Dengan demikian, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima, yang berarti bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Keamanan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Adanya pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial hanya Kompensasi yang berpengaruh signifikan, namun secara bersamaan, pemberian kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang dirasa aman mampu menciptakan kondisi psikologis dan emosional yang lebih stabil bagi karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja tidak hanya dibentuk oleh faktor ekonomi semata, namun juga oleh rasa aman, kepastian masa depan, dan kenyamanan dalam bekerja.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhartono dan Rahayu (2019), diketahui bahwa kompensasi dan keamanan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja di industri perhotelan. Hasil ini juga menguatkan temuan Hasibuan (2020), yang menekankan bahwa kombinasi antara penghargaan ekonomi dan stabilitas kerja sangat krusial dalam mempertahankan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa secara simultan, kompensasi dan keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan training di Jeva Klui Resort, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan training. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan training akan meningkat secara nyata. Selanjutnya, terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara variabel keamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan training. Positif tetapi tidak signifikan mengandung arti bahwa meskipun karyawan merasa adanya keamanan kerja dapat mendorong kepuasan kerja, namun pengaruhnya tidak cukup kuat untuk menjadi faktor penentu utama kepuasan kerja. Secara simultan, kompensasi dan keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan training di Jeva Klui Resort. Artinya, kombinasi antara pemberian kompensasi yang memadai dan jaminan keamanan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan training dalam menjalankan tugasnya.

#### Referensi

- Anggreni, N. P. Y., Supartha, I. W. G., & Dewi, I. G. A. M. (2023). *Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(1), 12–23.
- Ananto, F. H., Kurniawan, B., & Suyatno, H. (2023). *Pengembangan Karir dan Faktor Penentunya di Lingkungan Organisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 21(2), 101–112.
- Arie, D., & Aktif, I. (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, 8(2), 45–55.
- Astuty, P., Susanti, R., & Putra, Y. (2022). *Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi dan Perilaku Organisasi, 14(1), 34–46.
- Darmawan, R. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 5(1), 27–35.
- Diastuti, R. (2021). *Kompensasi dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ependi, Y., & Sudirman, H. (2021). *Komitmen Organisasional: Konsep dan Implementasi di Organisasi Modern*. Jurnal Manajemen Strategis, 6(2), 87–95.
- Fitria, L., & Rahman, T. (2024). *Manajemen Karir dan Kompetensi SDM Masa Depan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamid, A., Sari, N., & Kristianto, D. (2021). *Etos Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 12(1), 66–74.
- Hasan, A., Syahrial, & Prasetyo, W. (2023). *Kompensasi dan Komitmen Karyawan di Era Kompetitif*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 20(2), 98–109.
- Hereyanti, D., Fitria, M., & Siregar, R. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional*. Jurnal Psikologi, 8(1), 33–41.
- Ishak, M., Santosa, B., & Lestari, R. (2021). *Komitmen Organisasional dan Loyalitas Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kinerja, 10(3), 55–67.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manthis, R. L. (2006). *Human Resource Management*. New York: South-Western College Pub.
- Mas'ud, M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 18(2), 87–101.
- Maulidiya, R., Putri, E., & Sari, I. (2021). *Kompensasi dan Motivasi Kerja*. Malang: Literasi Nusantara.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89.
- Nahita, A., & Saragih, S. (2021). *Komitmen Organisasional: Teori dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Nasfi, M. (2020). *Pengembangan Karir di Era Digitalisasi*. Surabaya: Unesa Press. Nugraha, H. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Sains dan Manajemen, 17(1), 42–53.
- Oktarina, M., Syafiril, R., & Hidayat, M. (2024). *Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen, 19(1), 75–88.
- Poernamasari, I., Yuliana, D., & Fatmawati, R. (2023). *Pengembangan Karir dan Komitmen Pegawai*. Jurnal Administrasi Publik, 11(2), 115–123.
- Priyono, & Marnis, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Putra, A. G., Riva'i, M., & Santoso, H. (2024). *Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 23–37.
- Riyanto, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Budi Utama.
- Ritonga, H., & Sipahutar, A. (2023). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 51–60.
- Safitri, I., & Shobihah, N. (2020). *Pengembangan Karir dan Implikasinya terhadap Kinerja*. *Jurnal Manajemen Humaniora*, 9(1), 34–42.
- Sari, N., & Riana, M. (2018). *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 73–80.
- Shanty, L. P., & Mayangsari, S. (2017). *Kompensasi dan Komitmen di Lingkungan Kerja*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 12–21.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategik, Teoritis dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Triyanto, T., & Jaenab, R. (2020). *Komitmen Organisasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai*. Bandung: Penerbit Humanika.
- Widyanti, I., Rachmawati, D., & Kurniawan, S. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(2), 49–56.
- Zohriah, L., Hamzah, M., & Wardani, N. (2023). *Manajemen Kompensasi dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 10(1), 58–70.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nugroho, R. (2005). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Jakarta: Gramedia.
- Sekaran, U. (2006). *Research methods for business: A skill building approach* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.