

# **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN *SELF AWARENESS* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL SANTIKA PREMIERE GUBENG SURABAYA**

Oleh  
**Moh. Amin Jakfar**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya  
Email : jakfarmadridista@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya. Populasi penelitian sejumlah 109 orang. Sampel sejumlah 86 orang yang ditentukan dengan menggunakan tabel Krejcie & Morgan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 42%. Secara parsial hanya kompensasi dan lingkungan kerja saja yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan *self awareness* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Kompensasi; Lingkungan Kerja; *Self Awareness*; Kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

Setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus merasakan kepuasan kerja. Dengan memiliki kepuasan kerja, maka akan dapat memberikan rasa senang dan gembira ketika melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat sehingga pada akhirnya akan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Tetapi fenomena yang ada saat ini, banyak perusahaan yang belum mampu memberikan tingkat kepuasan kerja dari karyawannya. Indikasi yang dapat dilihat apakah karyawan sebuah perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik diantaranya adalah: *turn over* karyawan yang rendah, kinerja karyawan yang terus meningkat, tingkat kehadiran karyawan yang baik, kedisiplinan karyawan yang tinggi, dan lain sebagainya.

Hotel Santika Premiere Gubeng yang berlokasi di Jl. Raya Gubeng No. 54 memulai beroperasi tanggal 23 November 2013 dan melakukan peresmian grand opening pada tanggal 22 Januari 2014, merupakan hotel ke 4 di Surabaya yang dikelola jaringan Santika Indonesia Hotels & Resorts, setelah sebelumnya sudah ada Hotel Santika Pandegiling, Hotel Santika Jemursari, dan Amaris Hotel Embong Malang Surabaya. Hotel Santika Premiere Gubeng memiliki 232 kamar dengan fasilitas seperti *Ballroom, meeting room, restaurant, lobby lounge, swimming pool, fitness* dan *spa*, serta fasilitas pendukung lainnya. Sebagai salah satu jaringan hotel yang besar di Indonesia saat ini, Hotel Santika Premiere Gubeng harus mampu bersaing di tengah ketatnya kompetisi bisnis hotel

khususnya di Surabaya. Kunci utama untuk dapat memiliki daya saing yang baik adalah bagaimana pihak manajemen Hotel Santika Premiere Gubeng dapat terus meningkatkan kepuasan dari para tamu (*customer*) hotel tersebut. Jika *customer* memiliki tingkat kepuasan yang baik, maka mereka akan loyal untuk mempergunakan jasa yang ditawarkan oleh Hotel Santika Premiere Gubeng, sehingga semakin banyak *customer* yang merasa puas dengan pelayanan yang ditawarkan, maka hotel tersebut akan memiliki daya saing yang baik. Upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan dari *customer* hotel, adalah dengan terlebih dahulu meningkatkan kepuasan dari karyawan. Karyawan sebagai pihak yang paling berpengaruh dalam menciptakan tingkat kepuasan *customer* hotel harus terlebih dahulu memiliki tingkat kepuasan kerja. Dengan dimilikinya tingkat kepuasan kerja, maka karyawan akan cenderung memiliki semangat kerja yang baik dan pada akhirnya mereka juga akan memberikan kinerja yang baik pula.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko dalam Sutrisno, 2019:75). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku yang pada akhirnya akan menimbulkan frustrasi. Sebaliknya, karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2019:75). Dengan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik, maka karyawan akan cenderung memiliki sikap positif terhadap semua yang terjadi pada lingkungan pekerjaannya. Terlebih bekerja di sektor jasa perhotelan yang menuntut setiap karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap tamunya.

Kepuasan kerja bisa tercipta karena beberapa faktor. Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk menguji faktor apa saja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Diantaranya adalah: 1) Aruan dan Fakhri (2015) dan Agbozo (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Dwijayanti dan Dewi (2015) dan Fauzi (2017) menyebutkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja; 3) Dariyo (2016) menyebutkan bahwa *self awareness* dan *self ego* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangan kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun bukan uang (Wahjono dalam Septerina dan Irawati, 2018:15). Dengan semakin baiknya sistem kompensasi yang dijalankan oleh perusahaan, akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya, begitu pula sebaliknya. Pemberian kompensasi pada prinsipnya merupakan hasil penjualan tenaga karyawan terhadap perusahaan. Para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan memberikan balas jasa yang setimpal (Hamali, 2016:78).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada dalam perusahaan atau organisasi (Sutrisno dalam Aruan dan Fakhri,

2015:144). Dengan semakin baiknya lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Aruan dan Fakhri, 2015:144).

*Self awareness* adalah kesadaran diri seseorang yang mampu memahami, menerima, dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan (Goleman dalam Dariyo, 2016:257). *Self awareness* atau kesadaran diri merupakan wawasan ke dalam atau wawasan ke luar mengenai alasan-alasan dari tingkah laku sendiri atau pemahaman diri sendiri, *self awareness* menjadi bahan baku yang penting untuk menunjukkan kejelasan dan pemahaman tentang perilaku seseorang, *self awareness* juga merupakan sesuatu yang bisa memungkinkan orang lain mampu mengamati dirinya sendiri maupun membedakan dirinya sendiri dengan orang lain, serta memungkinkan orang lain mampu menempatkan diri dari suatu waktu atau keadaan (Maharani dan Mustika, 2016: 20). Semakin tinggi karyawan memiliki *self awareness*, maka mereka akan memiliki tingkat kepuasan yang semakin tinggi juga. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan memiliki tingkat *self awareness* yang rendah, maka tingkat kepuasannya juga akan semakin rendah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya. Penulis menetapkan variabel yang akan diuji adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* untuk kemudian nantinya dianalisa mengenai seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Premiere Gubeng di Surabaya. Untuk itu, penulis menetapkan judul penelitian ini yaitu: **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Self Awareness Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya.”**.

### Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Self Awareness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya?
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya?
4. Apakah *Self Awareness* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Menurut *Werther and Davis* dalam Abdullah (2014:72) menyebutkan kompensasi yaitu *“compensation is what employee receive in exchange of their*

*work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personal department usually designs and administers employee compensation*" atau dalam bahasa yang lebih mudah dipahami adalah "apa yang seorang karyawan/pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas sumbangan kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun bukan uang (Wahjono dalam Septerina dan Irawati, 2018:15). Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi (Mulyadi, 2016:11).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada dalam perusahaan atau organisasi (Sutrisno dalam Aruan dan Fakhri, 2015:144).

### **Self Awareness (Kesadaran Diri)**

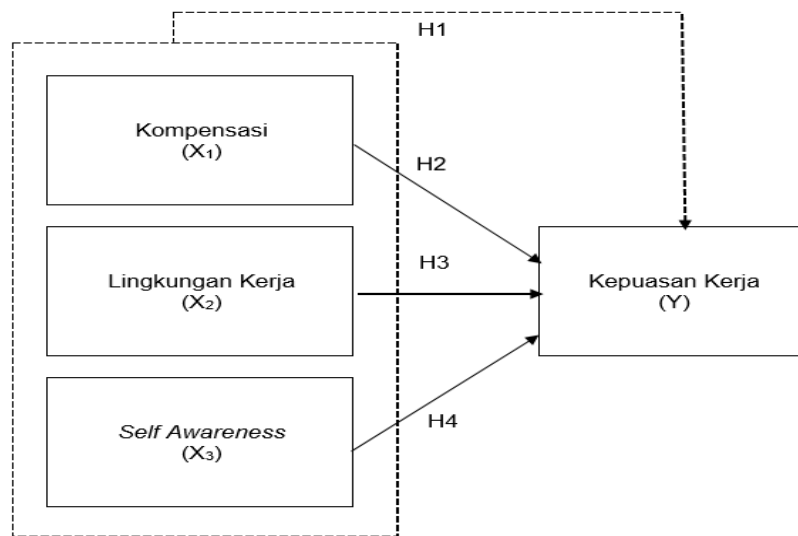
*Self awareness* adalah kesadaran diri seseorang yang mampu memahami, menerima, dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan (Goleman dalam Dariyo, 2016:257). *Self awareness* atau kesadaran diri merupakan wawasan ke dalam atau wawasan ke luar mengenai alasan-alasan dari tingkah laku sendiri atau pemahaman diri sendiri, *self awareness* menjadi bahan baku yang penting untuk menunjukkan kejelasan dan pemahaman tentang perilaku seseorang, *self awareness* juga merupakan sesuatu yang bisa memungkinkan orang lain mampu mengamati dirinya sendiri maupun membedakan dirinya sendiri dengan orang lain, serta memungkinkan orang lain mampu menempatkan diri dari suatu waktu atau keadaan (Maharani dan Mustika, 2016: 20).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan social individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Sutrisno, 2019:74). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandangi pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko dalam Sutrisno, 2019:75).

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka kerangka konseptual yang ditetapkan oleh penulis, adalah sebagai berikut:



Keterangan:

- ..... → = Garis Pengaruh Simultan  
 ————— → = Garis Pengaruh Parsial

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Sumber: Diolah Penulis, 2019

### Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, serta kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian ini yaitu:

- $H_1$  : Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Self Awareness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya.  
 $H_2$  : Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya.  
 $H_3$  : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya.  
 $H_4$  : *Self Awareness* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jika ditinjau dari tipe masalah, maka jenis penelitian ini adalah penelitian prediktif. Penelitian prediktif adalah penelitian yang hasilnya dapat digunakan untuk memprediksi sesuatu atau peristiwa, hasil penelitian ini selain dapat menjelaskan hubungan antar variabel, juga dapat memprediksi bagaimana dampak perubahan besaran variabel tertentu terhadap besaran variabel lain (Nuryaman dan Christina, 2015:7). Yang ingin diketahui dengan diadakannya penelitian ini adalah mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Self Awareness* terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015:80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya yang berjumlah 109 orang. Berdasarkan tabel ukuran sampel yang dikemukakan oleh Krejcie & Morgan, maka jumlah sampel yang seharusnya digunakan adalah 86. Maka penulis menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 orang yang merupakan karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya

### **Sumber Data**

Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh (Sujarweni, 2015:44). Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber (Sujarweni, 2015:89). Sumber data dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (Sujarweni, 2015:93). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2015:94).

### **Teknik Pengukuran Data**

Untuk data penelitian yang berjenis kuantitatif, maka diperlukan skala pengukuran kuesioner. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan seberapa panjang interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (angka asli) (Sujarweni, 2015:102). Pengukuran data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, di mana dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan melalui indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai butir-butir pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner (Sujarweni, 2015:104)..

### **Analisis Data**

Teknik analisis data adalah cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah (Sujarweni, 2015:121). Teknik analisis data dalam penelitian ini, termasuk ke dalam teknik analisis multivariat. Analisis multivariat merupakan analisa model statistik yang memungkinkan untuk melakukan penelitian terhadap lebih dari dua variabel secara bersamaan, di mana dalam analisis multivariat, dimungkinkan untuk dapat melakukan analisis pengaruh beberapa variabel terhadap variabel lainnya dalam waktu yang bersamaan (Sujarweni, 2015:124). Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda dipergunakan untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

## ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya

Hotel Santika Premiere Gubeng merupakan salah satu jaringan dari *Santika Indonesia Hotels & Resort*. Hotel Santika Premiere Gubeng yang berlokasi di Jl. Raya Gubeng No. 54 memulai beroperasi tanggal 23 November 2013 dan melakukan peresmian grand opening pada tanggal 22 Januari 2014, merupakan hotel ke 4 di Surabaya yang dikelola jaringan Santika Indonesia Hotels & Resorts, setelah sebelumnya sudah ada Hotel Santika Pandegiling, Hotel Santika Jemursari, dan Amaris Hotel Embong Malang Surabaya. Hotel Santika Premiere Gubeng memiliki 232 kamar dengan fasilitas seperti *Ballroom, meeting room, restaurant, lobby lounge, swimming pool, fitness* dan *spa*, serta fasilitas pendukung lainnya.

### Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk memberi keyakinan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian mengukur apa yang sesungguhnya ingin diukur (Nuryaman dan Christina, 2015:96). Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , dan dikarenakan semua nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , maka semua butir pernyataan dalam penelitian ini, dinyatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu alat ukur ketika digunakan akan menghasilkan ukuran yang sama dari waktu ke waktu (Nuryaman dan Christina, 2015:97). Uji reliabilitas ini dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan, jika nilai *cronbach alpha* > 0,60, disebut andal atau *reliable*.

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas  
Reliability Statistics**

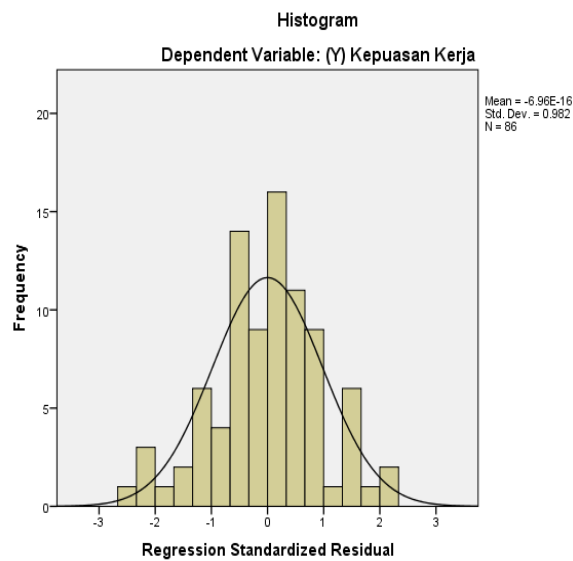
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	18

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS, 2020

Dari olah data dalam penelitian ini, menghasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,716. Nilai *cronbach alpha* tersebut lebih besar dari 0,60. Dari hasil tersebut dapat diputuskan bahwa jawaban responden atas setiap butir pernyataan dalam kuesioner, dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Noor, 2015:47). Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2 Histogram Normalitas Data**

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS, 2020

Dari hasil histogram normalitas data, terlihat bahwa grafik histogram dalam penelitian ini berbentuk seperti lonceng, dengan titik puncak persis berada di tengah-tengah sehingga grafik memiliki sisi kanan dan sisi kiri yang berbentuk simetris sempurna. Oleh karena itu dapat diputuskan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal sehingga memenuhi asumsi normalitas data.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* terhadap kepuasan kerja. Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.350	2.192		1.072	.287
1 (X1) Kompensasi	.331	.092	.303	3.579	.001
(X2) Lingkungan Kerja	.472	.080	.504	5.919	.000
(X3) Self Awareness	.167	.089	.159	1.874	.064

a. Dependent Variable: (Y) Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS, 2020

Dari hasil uji regresi linier berganda di atas, maka penelitian ini menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,350 + 0,331X_1 + 0,472X_2 + 0,167X_3$$



Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> : Kompensasi

X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> : *Self Awareness*

Dengan merujuk pada hasil persamaan regresi linier berganda di atas, maka penulis dapat menjelaskan antara lain sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini memiliki nilai konstanta sebesar 2,350. Nilai konstanta tersebut menunjukkan besarnya nilai variabel Y yaitu Kepuasan Kerja, pada saat variabel X dalam penelitian ini yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Self Awareness* memiliki nilai nol.
2. Variabel X<sub>1</sub> yaitu Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,331. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang positif atau searah terhadap Kepuasan Kerja, sehingga pada saat nilai Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka berpengaruh terhadap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,331. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai Kompensasi mengalami penurunan 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kepuasan Kerja sebesar 0,331.
3. Variabel X<sub>2</sub> yaitu Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,472. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif atau searah terhadap Kepuasan Kerja, sehingga pada saat nilai Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka berpengaruh terhadap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,472. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai Lingkungan Kerja mengalami penurunan 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kepuasan Kerja sebesar 0,472.
4. Variabel X<sub>3</sub> yaitu *Self Awareness* memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,167. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Awareness* memberikan pengaruh yang positif atau searah terhadap Kepuasan Kerja, sehingga pada saat nilai *Self Awareness* mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka berpengaruh terhadap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,167. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai *Self Awareness* mengalami penurunan 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kepuasan Kerja sebesar 0,167.

### Hasil Uji Simultan

Uji F atau uji simultan adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2015:162). Uji simultan dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi Ho dan Ha, yaitu:
  - a) Ho : Kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
  - b) Ha : Kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Menentukan signifikansi, di mana signifikansi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05.

3. Membuat kesimpulan, yaitu:
- Jika Sig.  $\geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima yang artinya kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
  - Jika Sig.  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima yang artinya kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
  -

**Tabel 3 Hasil Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.706	3	12.902	19.830	.000 <sup>b</sup>
	Residual	53.352	82	.651		
	Total	92.058	85			

a. Dependent Variable: (Y) Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), (X3) Self Awareness, (X1) Kompensasi, (X2) Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS, 2020

Dari hasil uji simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji simultan tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah uji yang dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen (Sujarweni, 2015:164). Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja, serta *self awareness* dalam mempengaruhi variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Hasil uji koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.399	.80662

a. Predictors: (Constant), (X3) Self Awareness, (X1) Kompensasi, (X2) Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: (Y) Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS, 2020

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,420. Nilai *R Square* tersebut jika diubah ke dalam bentuk persentase adalah sebesar 42,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, serta *self awareness* memiliki kemampuan dalam mempengaruhi variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja sebesar 42,0%.

Sedangkan sisanya sebesar 58% merupakan besarnya pengaruh dari faktor lain terhadap kepuasan kerja yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya faktor kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karier, motivasi, dan lain-lain.

### Hasil Uji Parsial

Uji t atau uji parsial adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Sujarweni, 2015:161). Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara sendiri-sendiri terhadap kepuasan kerja. Langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi Ho dan Ha, yaitu:
  - a) Ho : Kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
  - b) Ha : Kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Menentukan signifikansi, di mana signifikansi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0,05.
3. Membuat kesimpulan, yaitu:
  - a) Jika Sig.  $\geq$  0,05, maka Ho diterima yang artinya kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
  - b) Jika Sig.  $<$  0,05, maka Ha diterima yang artinya kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
  - c)

**Tabel 5 Hasil Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.350	2.192		1.072	.287
1 (X1) Kompensasi	.331	.092	.303	3.579	.001
(X2) Lingkungan Kerja	.472	.080	.504	5.919	.000
(X3) Self Awareness	.167	.089	.159	1.874	.064

a. Dependent Variable: (Y) Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS, 2020

Dari hasil uji parsial di atas, maka dapat dijelaskan bahwa keputusan hasil uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel X<sub>1</sub> yaitu kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh kompensasi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil dari uji parsial ini adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel X<sub>2</sub> yaitu lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh lingkungan kerja tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil dari uji

parsial ini adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Variabel  $X_3$  yaitu *self awareness* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,064. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh *self awareness* tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil dari uji parsial ini adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya *self awareness* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Self Awareness* Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil uji simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji simultan tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dari hasil tersebut, maka dapat diambil keputusan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan *self awareness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji simultan ini, maka membuktikan bahwa hipotesis ke-1 ( $H_1$ ) yaitu : “Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Self Awareness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya” terbukti secara empiris.

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,420. Nilai *R Square* tersebut jika diubah ke dalam bentuk persentase adalah sebesar 42,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, serta *self awareness* memiliki kemampuan dalam mempengaruhi variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja sebesar 42,0%. Sedangkan sisanya sebesar 58% merupakan besarnya pengaruh dari faktor lain terhadap kepuasan kerja yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya faktor kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karier, motivasi, dan lain-lain.

### **Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil uji parsial, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh kompensasi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil dari uji parsial ini adalah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji simultan ini, maka membuktikan bahwa hipotesis ke-2 ( $H_2$ ) yaitu : “Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya” terbukti secara empiris.

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah, apabila perusahaan sudah menerapkan sistem manajemen yang baik, maka dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya merupakan bagian bisnis unit grup perusahaan besar yaitu *Santika Indonesia Hotels & Resort* serta Kompas Gramedia. Sebagai grup perusahaan yang besar dan sudah menjalankan usahanya selama puluhan tahun, tentu saja manajemen kompensasi sudah dijalankan dengan baik oleh perusahaan. Perusahaan memberikan kompensasi yang layak serta mengikuti aturan yang diberlakukan oleh pemerintah, baik kompensasi finansial maupun non finansialnya, sehingga hal tersebut yang menjadikan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian, yaitu Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar

0,331. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang positif atau searah terhadap Kepuasan Kerja, sehingga pada saat nilai Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka berpengaruh terhadap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,331. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai Kompensasi mengalami penurunan 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kepuasan Kerja sebesar 0,331

### **Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil uji parsial, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh lingkungan kerja tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil dari uji parsial ini adalah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji simultan ini, maka membuktikan bahwa hipotesis ke-3 (H3) yaitu : "Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya" terbukti secara empiris.

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawannya menjalankan tugas pekerjaan dengan nyaman dan rasa aman, dengan lingkungan kerja yang baik, segala proses pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula. Hal ini yang menyebabkan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hotel merupakan perusahaan yang menjual jasa kepada konsumennya berupa penginapan, restoran, serta fasilitas-fasilitas lainnya. Untuk memberikan tingkat kepuasan kepada konsumennya, maka lingkungan hotel juga harus dikondisikan dalam keadaan yang nyaman, bersih, aman, serta memiliki fasilitas yang lengkap dan berfungsi dengan baik. Lingkungan hotel yang nyaman tersebut juga menjadi lingkungan kerja karyawannya, sehingga bagi para karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya juga ikut menikmati dan merasakan kenyamanan lingkungan hotel yang menjadi lingkungannya.

Semakin baik lingkungan kerja perusahaan, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja dari karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian, yaitu Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,472. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif atau searah terhadap Kepuasan Kerja, sehingga pada saat nilai Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka berpengaruh terhadap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,472. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai Lingkungan Kerja mengalami penurunan 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kepuasan Kerja sebesar 0,472.

Dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  yang dimiliki oleh variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, serta *Self Awareness*, maka variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang paling tinggi dibanding  $t_{hitung}$  dari variabel Kompensasi serta *Self Awareness*. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya. Alasan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya disebabkan karena bagi seseorang yang meniti karir dalam bidang *hospitality*, diberikan kesempatan bergabung di perusahaan grup besar dengan bintang tiga seperti halnya Hotel Premiere Gubeng, merupakan hal yang sangat membanggakan, disamping karena lingkungan kerja yang nyaman, juga mereka memiliki kebanggaan tersendiri bisa bergabung dalam grup perusahaan yang besar, sehingga hal tersebut akan menyebabkan kepuasan kerja dari masing-masing karyawannya

### **Pengaruh Parsial *Self Awareness* Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil uji parsial, menunjukkan bahwa *self awareness* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,064. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh *self awareness* tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil dari uji parsial ini adalah *self awareness* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji simultan ini, maka membuktikan bahwa hipotesis ke-4 (H4) yaitu : “*Self Awareness* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya” secara empiris ditolak.

Alasan ditolaknya hipotesis ini adalah karena untuk sebuah grup perusahaan besar seperti *Santika Indonesia Hotels & Resort* yang sudah menjalankan usaha perhotelan selama hampir 40 tahun, tentu sudah memiliki *Standard Operating Procedure* yang sangat baik. Masing-masing bagian atau divisi sudah diberikan tugas dan tanggung jawab yang lengkap dengan sistem *monitoring* yang ketat, sehingga setiap bagian atau departemen harus tunduk dan patuh terhadap aturan serta tugas dan tanggung jawabnya. Dengan sistem kerja yang terorganisir dengan baik tersebut, menjadikan setiap karyawan hanya menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan *job desk* masing-masing, sehingga *self awareness* yang dimiliki oleh masing-masing karyawan menjadi tidak terlalu relevan pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Sehingga *self awareness* yang dimiliki menjadi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mereka.

Alasan lain ditolaknya hipotesis ini adalah karena saat ini pihak manajemen Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya tidak lagi melakukan pengangkatan karyawan menjadi status karyawan tetap. Semua karyawan yang saat ini direkrut hanya berstatus sebagai karyawan kontrak di mana masa kontrak adalah berlaku selama 1 tahun. Sehingga pada saat masa kontrak akan berakhir, karyawan akan timbul kecemasan dan rasa was-was apakah mereka akan diperpanjang masa kontraknya atau justru tidak diperpanjang masa kontrak kerjanya. Adanya sistem kontrak tersebut, menjadikan *self awareness* yang dimiliki oleh karyawan yang berstatus kontrak menjadi menurun. Jika pihak perusahaan memberlakukan sistem kontrak dengan masa periode kontrak setiap 2 tahun, mungkin hal ini akan dapat meningkatkan *self awareness* dari karyawan kontrak, karena mereka memiliki jaminan masa kerja yang lebih lama, yaitu dalam jangka waktu 2 tahun, sehingga *self awareness* yang dimiliki oleh karyawan khususnya karyawan kontrak, menjadi lebih baik lagi.

Meski *self awareness* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi semakin baik *self awareness* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka, hal ini sejalan dengan hasil penelitian, yaitu *Self Awareness* memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,167. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Awareness* memberikan pengaruh yang positif atau searah terhadap Kepuasan Kerja, sehingga pada saat nilai *Self Awareness* mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka berpengaruh terhadap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,167. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai *Self Awareness* mengalami penurunan 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kepuasan Kerja sebesar 0,167.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dengan merujuk kepada hasil penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Self Awareness* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya. Kompensasi, lingkungan kerja, serta *self awareness* memiliki kemampuan dalam mempengaruhi variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja sebesar 42,0%. Sedangkan sisanya sebesar 58% merupakan besarnya pengaruh dari faktor lain terhadap kepuasan kerja yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya faktor kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karier, motivasi, dan lain-lain.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya. Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang positif atau searah terhadap Kepuasan Kerja, sehingga pada saat nilai Kompensasi mengalami kenaikan, maka berpengaruh terhadap kenaikan Kepuasan Kerja. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai Kompensasi mengalami penurunan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kepuasan Kerja, hal ini dikarenakan apabila perusahaan sudah menerapkan sistem manajemen yang baik, maka dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya merupakan bagian bisnis unit grup perusahaan besar yaitu *Santika Indonesia Hotels & Resort* serta Kompas Gramedia. Sebagai grup perusahaan yang besar dan sudah menjalankan usahanya selama puluhan tahun, tentu saja manajemen kompensasi sudah dijalankan dengan baik oleh perusahaan. Perusahaan memberikan kompensasi yang layak serta mengikuti aturan yang diberlakukan oleh pemerintah, baik kompensasi finansial maupun non finansialnya, sehingga hal tersebut yang menjadikan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya. Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif atau searah terhadap Kepuasan Kerja, sehingga pada saat nilai Lingkungan Kerja mengalami kenaikan, maka berpengaruh terhadap kenaikan Kepuasan Kerja. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai Lingkungan Kerja mengalami penurunan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya, hal ini dikarenakan bagi seseorang yang meniti karir dalam bidang *hospitality*, diberikan kesempatan bergabung di perusahaan grup besar dengan bintang tiga seperti halnya Hotel Premiere Gubeng, merupakan hal yang sangat membanggakan, disamping karena lingkungan kerja yang nyaman, juga mereka memiliki kebanggaan tersendiri bisa bergabung dalam grup perusahaan yang besar, sehingga hal tersebut akan menyebabkan kepuasan kerja dari masing-masing karyawannya.
4. *Self Awareness* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya. Meski tidak berpengaruh signifikan, tetapi *Self Awareness* memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Awareness* memberikan pengaruh yang positif atau searah terhadap Kepuasan Kerja, sehingga pada saat nilai *Self Awareness* mengalami kenaikan, maka berpengaruh terhadap kenaikan Kepuasan Kerja. Begitu

juga sebaliknya, pada saat nilai *Self Awareness* mengalami penurunan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kepuasan Kerja. Alasan *self awareness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah karena saat ini pihak manajemen Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya tidak lagi melakukan pengangkatan karyawan menjadi status karyawan tetap. Semua karyawan yang saat ini direkrut hanya berstatus sebagai karyawan kontrak di mana masa kontrak adalah berlaku selama 1 tahun. Sehingga pada saat masa kontrak akan berakhir, karyawan akan timbul kecemasan dan rasa was-was apakah mereka akan diperpanjang masa kontraknya atau justru tidak diperpanjang masa kontrak kerjanya. Adanya sistem kontrak tersebut, menjadikan *self awareness* yang dimiliki oleh karyawan yang berstatus kontrak menjadi menurun, sehingga menjadi *self awareness* yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjanya.

### Saran

Dengan merujuk kepada hasil penelitian yang telah disampaikan pada kesimpulan di atas, maka penulis dapat menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya  
Upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan harus terus diupayakan oleh pihak manajemen Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya, sehingga masing-masing karyawan akan terus merasakan kepuasan kerja secara berkelanjutan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, akan merasa memiliki keterikatan kerja dengan perusahaan sehingga akan dapat menciptakan loyalitas kerja. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan antara lain melalui usaha sebagai berikut:
  - 1) Terus melakukan perbaikan dalam sisi penerapan manajemen kompensasi yang baik. Penerapan sistem kompensasi berbasis kinerja, menjadi hal yang saat ini relevan dilakukan sehingga setiap karyawan yang memberikan kinerja yang lebih baik, akan mendapatkan kompensasi yang lebih baik pula, sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
  - 2) Perbaikan lingkungan kerja juga harus terus diupayakan oleh pihak Manajemen Hotel Santika Premiere Gubeng Surabaya sehingga karyawan akan merasakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi, sehingga akan dapat menunjang karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Perbaikan lingkungan kerja misalnya bisa dilakukan dengan perbaikan tempat istirahat karyawan, perbaikan tempat ibadah karyawan, serta penyediaan ruang kesehatan bagi karyawan yang sakit pada saat di tempat kerja. Selain perbaikan lingkungan fisik, hubungan kerja antar karyawan juga harus terus ditingkatkan sehingga setiap karyawan memiliki rasa *team work* yang tinggi serta memiliki tingkat solidaritas yang baik. Dengan memiliki *team work* yang baik, maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan serta dapat meminimalkan adanya konflik kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
  - 3) Peningkatan *self awareness*, dengan mengadakan training atau pelatihan yang bertujuan untuk mengenali serta mengembangkan potensi diri, sehingga karyawan akan bisa memaksimalkan potensi yang dimilikinya untuk melakukan tugas dan pekerjaannya di perusahaan dan yang terpenting adalah memberikan kejelasan status karyawan (khususnya karyawan kontrak), antara lain melalui



perubahan periode masa kontrak dari satu tahun menjadi 2 tahun sehingga setidaknya setiap karyawan kontrak memiliki jaminan kerja selama 2 tahun.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih dipengaruhi oleh variabel lain selain kompensasi, lingkungan kerja, serta *self awareness* sebesar 58%. Untuk itu saran dari penulis bagi para peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan variabel lain, misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karier, motivasi, dan lain-lain. Dengan melakukan penambahan variabel, maka dimungkinkan akan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Dariyo, Agoes. 2016. *Peran Self Awareness dan Ego Support Terhadap Kepuasan Hidup Remaja Tionghoa, Psikodimensia, Vol. 15, No. 2, edisi Juli-Desember 2016, Hlm. 254-274, ISSN: 1411-6073*. Universitas Tarumanegara. Jakarta.
- Dwijayanti, Made Nensy dan Dewi A. A. Sagung Kartika. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung, E Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 2, 2015, Hlm. 4274-7301, ISSN: 2302-8912*. Universitas Udayana. Bali.
- Fauzi. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan, Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vo. 2, No. 3, Oktober 2017, Hlm. 36-47, ISSN: 2339-0506*. Universitas Islam Sumatera Utara. Medan.
- Gaol, L. Jimmy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan, Cetakan ke-3. Center for Academic Publishing Service*. Yogyakarta
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Cetakan kedua*. In Media. Bogor
- Nolandari, Shelly, et. al. 2015. *Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan APLP & PT. Semen Padang (PT. X), Jurnal Optimasi Sistem Industri, Vol. 14, No. 2, Oktober 2015, Hlm. 204-216, ISSN: 2442-8795*. Universitas Andalas. Padang.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, Cetakan Ke-5*. Prenamedia Group. Jakarta.
- Nugraha, Made Bayu Indra dan Surya, Ida Bagus Ketut. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja, E Jurnal Manajemen Unud, Vo. 5, No. 1, 2016, Hlm. 59-87, ISSN: 2302-8912*. Universitas Udayana. Bali.
- Nuryaman dan Christina Veronica. 2015. *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis, Teori dan Praktik, Cet. Pertama*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Cetakan Pertama*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Suryadana, Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-10*. Prenada Media Group. Jakarta.
- <https://mysantika.com/generic/about> (Diakses tanggal 2 Januari 2020).