

**PENGARUH KOMPENSASI, KETERLIBATAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DIVERSEY BALI**

Ni Luh Gede Putu Purnawati¹, Ida Ayu Nyoman Yulastuti², Pande Ketut Ribek³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: purnawati0505@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para pegawai. Dari hasil observasi fenomena menurunnya kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali disebabkan oleh beberapa faktor meliputi kompensasi, keterlibatan kerja dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh karyawan PT. Diversey Bali yang berjumlah 33 orang. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS IBM Statistic 24.0 Portable*. Dari hasil analisis diperoleh hasil pengaruh kompensasi, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali adalah positif dan signifikan. Dari Hasil analisis Regresi Linier berganda diperoleh persamaan regresinya $Y = 14,663 + 0,374 X_1 + 0,444 X_2 - 1,135 X_3$ dapat dijelaskan pola pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) adalah positif artinya apabila variabel efikasi diri dan iklim organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya. Sedangkan pengaruh variabel beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah negatif artinya apabila variabel beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya. Dari hasil uji t dapat bahwa efikasi diri dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi kompensasi atau keterlibatan kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sedangkan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Kata Kunci; Kompensasi, Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Performance is an important thing in order to support the smooth running of the organization in achieving its goals and can be created if

there is a high spirit of the employees. From the observation of the phenomenon of decreasing employee performance at PT. Diversey Bali is caused by several factors including compensation, work involvement and workload. This study aims to determine the effect of compensation, work involvement and workload on employee performance at PT. Diversey Bali. The sampling technique used is a saturated sample using all employees of PT. Diversey Bali, totaling 33 people. The method of analysis used multiple linear regression using the SPSS IBM Statistics 24.0 Portable program. From the results of the analysis obtained the results of the effect of compensation, work engagement and workload on employee performance at PT. Diversey Bali is positive and significant. From the results of multiple linear regression analysis, the regression equation $Y = 14,663 + 0.374 X_1 + 0.444 X_2 - 1.135 X_3$ can be explained that the pattern of influence of compensation variables (X_1) and work involvement (X_2) on the dependent variable of employee performance (Y) is positive, meaning that if the variable If self-efficacy and organizational climate increase, employee performance will increase or vice versa. While the effect of the workload variable (X_3) on employee performance (Y) is negative, meaning that if the workload variable increases, employee performance will decrease and vice versa. From the results of the tdi test, it can be seen that self-efficacy and organizational climate partially have a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the compensation or work involvement, the higher the resulting performance. Meanwhile, workload has a negative and significant effect on employee performance. This means that the higher the workload, the lower the resulting performance.

Keywords; Compensation, Work Involvement, Workload and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Semua kegiatan karyawan akan melibatkan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi akan

berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya secara kuantitas, kualitas dan waktu yang

digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016).

Dari hasil observasi dan wawancara dengan manager PT. Diversey Bali diketahui terjadi penurunan kinerja karena diakibatkan banyak karyawan yang merasa takut untuk di PHK yang disebabkan turunnya penjualan. Angka penjualan hanya mencapai di angka 72% pada tahun 2020. Penurunan angka penjualan tersebut diindikasikan karena turunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat berkorelasi kuat dengan keberhasilan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, dalam menciptakan manajemen yang efektif harus dapat memahami kinerja individu dalam mencapai visi dan misi tujuan perusahaan. Menurut Matis dan Jackson (Noor, 2013: 271) bahwa perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja juga merupakan indikator penting dalam mengevaluasi segala tindakan tindakankaryawan dalam organisasi apalagi dalam sebuah perusahaan. Dari hasil observasi fenomena menurunnya kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali ini disebabkan oleh beberapa faktor meliputi kompensasi, keterlibatan kerja dan beban kerja.

Kompensasi yang diberikan dengan tepat dengan kesepakatan yang sudah dilakukan oleh karyawan dan perusahaan, akan membangun ikatan kerjasama guna memaksimalkan hasil kinerjanya. Dilihat dari besaran kompensasi yang diterima karyawan setelah menunjukkan kinerjanya akan merangsang antusiasme karyawan supaya dapat bekerja dengan baik kedepannya, supaya kinerja yang

dihasilkan oleh karyawan akan meningkat. dapat dilihat ada penurunan dalam pemberian gaji dan bonus. Hal tersebut disebabkan menurunnya permintaan dari klien terhadap jasa perusahaan karena fenomena *Covid-19* sehingga agar bisa tetap beroperasi dan tidak banyak mengurangi jumlah karyawan perusahaan menyiasati dengan melakukan pemotongan gaji dan pemotongan hari kerja. Kompensasi diberikan untuk memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Namun pada PT. Diversey Bali kompensasi dinilai kurang dari segi tidak adanya asuransi kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Selain faktor kompensasi adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah konsep berdasarkan kognisi (sejauh mana individu mengidentifikasi dengan pekerjaan), tindakan (sejauh mana individu aktif berpartisipasi dengan pekerjaan), dan perasaan (sejauh mana individu menganggap prestasi kerja sebagai hal yang penting untuk pribadi) (Saleh dan Hosek (dalam Johnpray, 2015)).

Keterlibatan kerja pada PT. Diversey Bali sangat diperlukan karena selain menjual barang PT. Diversey juga menjual jasa servis perbaikan. Selain kerjasama yang kurang diperlukan keterlibatan kerja secara *team* dalam menyelesaikan suatu masalah di lapangan. Namun dari wawancara yang dilakukan kepada lima belas karyawan PT. Diversey Bali sebanyak dua belas karyawan menyatakan bahwa ada indikator dari keterlibatan kerja yaitu kerjasama yang kurang saat

mengerjakan pekerjaan di lapangan ada beberapa karyawan yang suka bekerja sendiri dan adapula yang sedikit bekerja. Ini menunjukkan kurangnya keterlibatan kerja dalam PT. Diversey Bali.

Selain faktor kompensasi dan ketelibatan kerja, adapaun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dari wawancara yang dilakukan kepada enam belas karyawan PT. Diversey Bali sebanyak dua belas karyawan menyatakan bahwa ada indikator dari beban kerja yaitu faktor tuntutan tugas yang berat, seperti klien menelpon diluar jam kerja dan meminta untuk segera dilayani. Selain itu yang menjadi beban saat bekerja sampai lembur karena masalah teknis dilapangan yang cukup berat sehingga harus megabaikan kepentingan pribadi dan imbalan saat jam lembur yang diberikan juga dinilai sangat kurang.

Berdasarkan hal di atas peneliti ingin malakukan kajian terhadap permasalahan yang terjadi di PT Diversey, Kinerja pada pegawai PT

Diversey masih belum optimal berdasarkan issue-issue yang didapatkan dari hasi observasi. Dari pemaparan di atas maka penulis

mengambil latar belakang judul penelitian

“PENGARUH KOMPENSASI, KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIVERSEY BALI”.

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Diversey Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Diversey Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Diversey Bali.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locks (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi.

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2013:741).

Menurut Simamora (dalam Aginta, 2016), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a) Gaji
- b) Insentif
- c) Tunjangan
- d) Fasilitas

2.3 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja menurut Kenungo (dalam Al-Qataweh, 2012:102) adalah sikap utama yang mengacu pada identifikasi psikologi oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan perwakilan dari kehidupan mereka dan banyak dari kepentingan serta tujuan hidup berhubungan dengan pekerjaan mereka. Menurut Gerhart & Wright (2011:308) indikator keterlibatan kerja adalah:

- a) Partisipasi Kerja
- b) Keikutsertaan
- c) Kerja Sama
- d) Konsentrasi Kerja
- e) Identifikasi Kerja

2.4 Beban Kerja

Menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing masing mempunyai

tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut (Hart dan Staveland dalam Astianto, 2014):

- a) Faktor tuntutan tugas (*task demands*)
- b) Usaha atau tenaga (*effort*)
- c) Performansi

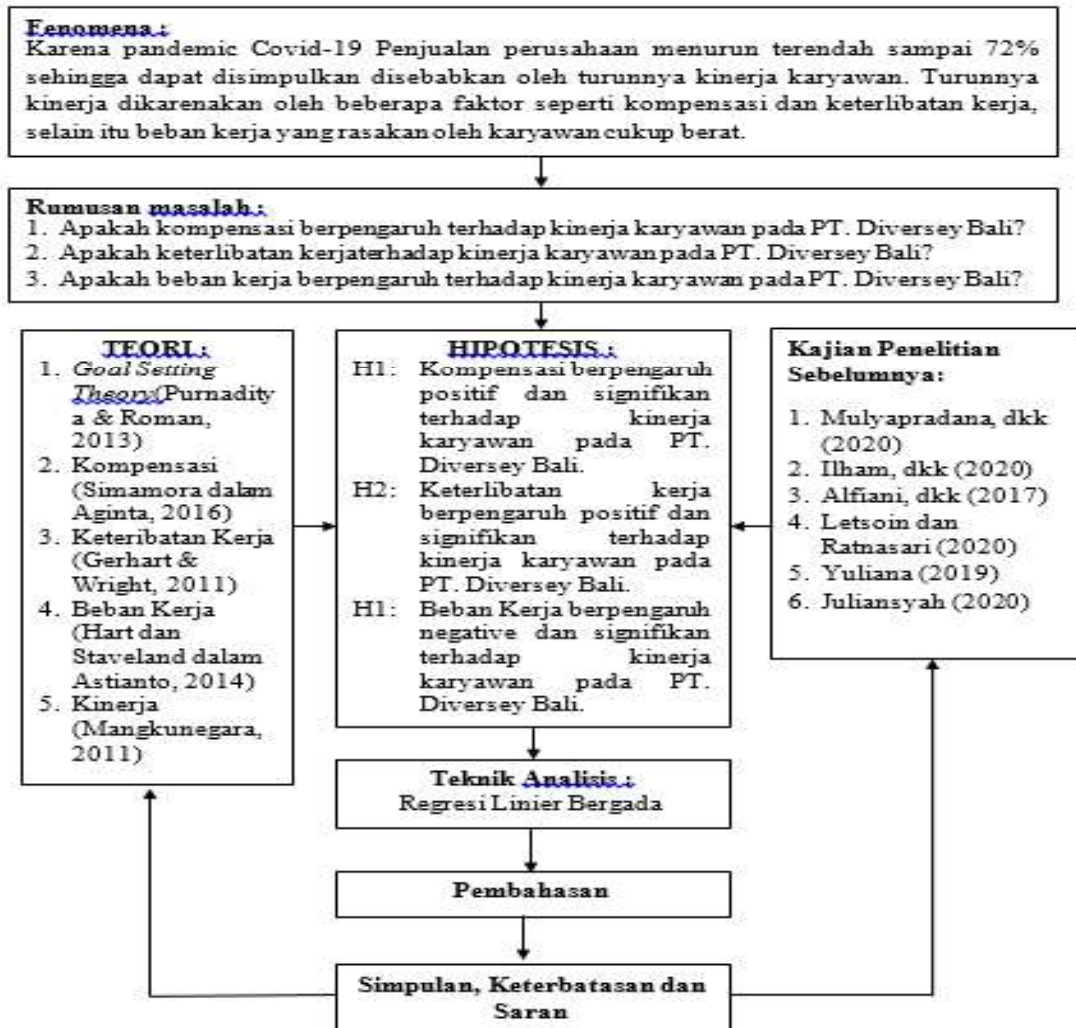
2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja.
- b) Kuantitas kerja
- c) Pelaksanaan Tugas
- d) Tanggung Jawab
- e) Kerjasama

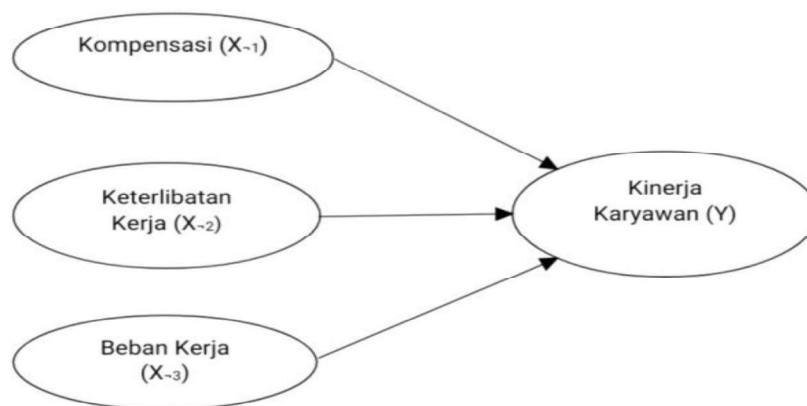
III.KARANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Karangka Pemikiran



Gambar 1

Kerangka Berfikir Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Diversey Bali



Sumber: Hasil pemikiran penulis

Gambar 2
Model Penelitian

3.2 Hipotesis

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali.

H₂: Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Diversey Bali.

H₃: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT. Diversey Bali yang terletak di Jalan Tukad Balian Gang Citra No. 3B, Denpasar, Bali. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kompensasi, keterlibatan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan yang berjumlah 33 orang.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) Ghazali (2018:95). Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + u.$$

Keterangan:

Y = Kinerja

β_0 = Konstanta

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi
 X_2 = Keterlibatan Kerja
 X_3 = Beban Kerja
 u = Variabel Pengganggu

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ dan nilai $sig < 0,05$, sehingga seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan telah lulus uji validitas.

Berdasarkan hasil uji realibilitas, maka dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel baik variabel bebas dan terikat memiliki nilai

Cronbach's Alpha di atas 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan telah lulus uji reliabilitas.

5.2 Hasil Analisis Inferensial

1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 21 for Windows*. Adapun rekapitan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized B	Coefficient t Std. Error	Standardized Coefficient Beta	T	Sig.
1 (Constant)	14,663	7,003		2,094	0,045
Kompensasi	0,374	0,181	0,295	2,063	0,048
Keterlibatan kerja	0,444	0,148	0,427	3,005	0,005
Beban kerja	-1,135	0,401	-0,404	2,829	0,008
R					0,646 ^a
Adjusted R Square					0,357
F					4,285
Sig.F					0,013 ^b

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,663 + 0,374X_1 + 0,444X_2 - 1,135X_3 + u$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan pada pengaruh kompensasi (X_1), keterlibatan kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap

kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut :

a) Nilai konstanta sebesar positif 14,663 artinya apabila kompensasi (X_1), keterlibatan kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 14,663.

b) Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar positif 0,374 artinya apabila pimpinan mampu meningkatkan insentif karyawan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali, dengan asumsi variabel keterlibatan kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) konstan.

c) Nilai koefisien regresi keterlibatan kerja (X_2) sebesar positif 0,444 artinya apabila pimpinan meningkatkan keikutsertaan karyawan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_3) konstan.

d) Nilai koefisien regresi beban kerja (X_3) sebesar negatif 1,135 artinya apabila pimpinan menurunkan beban kerja karyawan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) keterlibatan kerja (X_2) konstan.

5.3 Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample*

Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,101 dengan nilai *Asym. Sig (2-tailed)* sebesar 2,00 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang berdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi $2,00 > 0,05$ (5%), sehingga data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel bebas (kompensasi, keterlibatan kerja, dan beban kerja) lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS pada Tabel 5.15 di atas diperoleh nilai signifikan variabel bebas sebesar 0,532 untuk kompensasi, 0,063 untuk keterlibatan kerja dan 0,856 untuk beban kerja. Karena nilai signifikan semua variabel lebih besar dari nilai *level of significant* pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda didapat hasil koefisien korelasi adalah 0,646. Besarnya nilai R ini berada antara 0,61-0,80 yang berarti hubungan yang kuat antara kompensasi (X_1),

keterlibatan kerja (X_2), beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Diversey Bali.

5) Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,357. Hal ini berarti besarnya kontribusi antara kompensasi (X_1), keterlibatan kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 35,7% sedangkan sisanya sebesar 64,3% dijelaskan oleh faktor-faktor dan variabel lain di luar model penelitian ini.

6) Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 diperoleh nilai F hitung 4,285 dan signifikansi F adalah $0,013 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1), keterlibatan kerja (X_2), beban kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut juga berarti semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* dengan begitu uji model dapat dilanjutkan.

7) Uji t (t-test)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.12 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Variabel Kompensasi (X_1)

Nilai *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel kompensasi menunjukkan arah positif sebesar 0,295 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,048 lebih kecil dari α (taraf nyata) 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama teruji kebenarannya.

b) Keterlibatan Kerja (X_2)

Nilai *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel keterlibatan kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,427 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari α (taraf nyata) 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka keterlibatan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua teruji kebenarannya.

c) Beban Kerja (X_3)

Nilai *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel beban kerja menunjukkan arah negatif sebesar 0,404 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari α (taraf nyata) 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka beban kerja (X_3) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

5.4 Pembahasan Hasil penelitian

1) Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Diversey Bali.

Hipotesis yang pertama (H_1) dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Diversey Bali. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Diversey Bali.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dilihat dari besaran kompensasi yang diterima karyawan setelah menunjukkan kinerjanya akan merangsang antusiasme karyawan supaya dapat bekerja dengan baik kedepannya, supaya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat. Moeheriono (2014:247) mengungkapkan bahwa karyawan dalam proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja sangatlah signifikan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan dimaknai dengan seiring meningkatnya kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Mulyapradana, dkk (2020), dan Yuliantika (2020) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Keterlibatan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Diversey Bali.

Hipotesis yang kedua (H₂) dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Diversey Bali. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Diversey Bali

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Chugtai (2008) mengungkapkan bahwa memupuk tingkat keterlibatan kerja antar karyawan dapat menjadi efektif untuk meningkatkan kinerja serta mendorong sikap dan perilaku yang lebih positif. Keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan dimaknai dengan seiring meningkatnya keterlibatan kerja maka kinerja karyawan PT. Diversey Bali akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Alfiani, dkk (2017) dan Hadi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Beban Kerja (X₃) Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Diversey Bali.

Hipotesis yang ketiga (H_3) dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Diversey Bali. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Yusuf (2011) mengungkapkan bahwa dengan semakin banyak beban pekerjaan yang ditanggung oleh seorang karyawan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan dimaknai dengan seiring menurunnya beban kerja maka kinerja karyawan PT. Diversey Bali akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Yuliana (2019), Dasrin (2020), dan Nasta (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan

dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Diversey Bali. Ini berarti, semakin tingginya kompensasi yang diberikan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali.
- b) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Diversey Bali. Ini berarti, semakin tingginya keterlibatan kerja karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali.
- c) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Diversey Bali. Ini berarti, semakin rendah beban kerja karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali.

6.2 Keterbatasan

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Diversey Bali. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kompensasi, keterlibatan kerja dan beban kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti; budaya organisasi,

kepemimpinan, efikasi diri, iklim organisasi dan lain sebagainya.

6.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan skor rata-rata skor pada variabel kompensasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap pernyataan Insentif ($X_{1.2}$) yakni sebesar 4,30, maka sebaiknya pimpinan pada PT. Diversey Bali lebih memperhatikan pemberian Insentif, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali.
- b) Berdasarkan skor pada variabel keterlibatan kerja dimana yang dominan dengan skor terendah pada indikator keikutsertaan ($X_{2.2}$) yakni sebesar 4,21, maka sebaiknya pimpinan pada PT. Diversey Bali lebih memperhatikan keikutsertaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga meningkatkan mampu kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali.
- c) Berdasarkan skor rata-rata skor pada variabel beban kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap pernyataan Faktor tuntutan ($X_{3.1}$) yakni sebesar 1,50, maka sebaiknya pimpinan pada PT. Diversey Bali lebih memperhatikan tuntutan yang diberikan perusahaan agar tidak membebani karyawan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Diversey Bali.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Alfian, Ferri, Adam, Muhammad dan Mahdani Ibrahim. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 8, No. 2, hal. 84-96*

Anggit Astianto, Anggitastiant dan Heru Suprihadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7, Surabaya*.

Ansel, M.F., & Sutarto, W.. 2012. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende. *Jurnal Psikologi, 5 (2), 125-142*.

Aprilia, Friska, Samsir, dan Arwinence Pramadewi. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Mahasiswa. Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.

Astianto, Anggit. 2014. Pengaruh Stres Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), Surabaya*.

- Calista, Natasha, 2016. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Jurnal Agora. Universitas Kristen Petra.Surabaya. Vol. 4. No. 2. Hal 45-50.*
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour. *Institute of Behavioral and Applied Management*
- Diansyah dan Tatang Saepul. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank CIMB Niaga TBK. *Jurnal Online Internasional dan Nasional, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Vol. 20 No.1, ISSN: 2502-6690 ISSN (Paper): 14104814.*
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fajriani, Arie & Dovi Setiari. 2015. Pengaruh Beban Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 74-79.
- Gomez-Mejia et.al,. 2012. *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke tiga*. Denpasar: Astabrata Bali.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilham, Nugraha, I Nyoman dan Ramly, A. Tengku. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram Vol. 9 ISSN: 2548-3919.*
- Irawati, Rusda & dini Arumbi Carrollina, (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 51-58.
- Juliansyah, Ade. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. *Skripsi*, Universitas Tridianti, Palembang.
- Koesomowidjojo, Suci R M. 2017. *Balance Scorecard: Model Pengukuran Kinerja Dengan Empat Perspektif*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Letsoin, Vinca Regina dan Sri Langgeng Ratnasari. 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal DIMENSI Vol. 9 No. 1:17-34, ISSN:2085-9996.*
- Lituhayu, Rizaini. Mangkuprawiru, Tb Sjafriz, Dhewi, Ratih Maria. 2008. Analisa Beban

Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Head Office PT. Lerindro International Jakarta). *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Liwun, S.B.B.L., & Hendro, P.. 2015. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8 (1), 32-40.

Locke E.A and Latham G.P. 2002. *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. American Psychologist. Vol 57. No.9*

Logahan, J.M.L., & Sherley, M.A.. 2014. Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat. *Jurnal Business*, 5 (2), 551-563.

Lunenburg. 2011. *Sytems Thinking and the Learning Organization: The Path to School Improvement. Sam Houston State University. Vol. 2, No. 1.*

Mahedrawan, I Gede dan Ayu Desi Indrawati. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4 No. 11, ISSN: 2302-8912.*

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi

Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Moekijat. 2012. *Sistem Informasi Manajemen & Definisi Data*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muizzudin, Azam. 2014. Hubungan Knowledge Sharing Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Citra Utama Niaga Nusantara. *Skripsi Psikologi*, Universitas Islam Sunan Ampel, Surabaya.

Mulyapradana, A. dkk. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekertari dan Manajemen Volume 4 No. 1 E.ISSN 2550-0791.*

Nazila dan Yuliana. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Abulyatama, SEMDI-UNAYA-2019.*

Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2 edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.

Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 6, No. 6 ISSN:2302-8912.*

Prasetyo, Y. (2016). Efikasi diri, kematangan emosi dan problem

focus coping. Persona, *Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(2).

Priansa, D.J. 2016. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Prihatini. 2013. Analisis Hubungan beban Kerja dengan StresKerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. USU, Medan.

Robbins, P.S. 2008. *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*. diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta: Erlangga.

Safaria, Siti. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Seascope Surveys Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Septiadi, SA., Desak Ketut Sintaasih, & I Made Artha Wibawa. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal ekonomi dan Bisnis*, 3103-3132.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.

Veithzal, Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.

Wibowo, 2016. *Prilaku Dalam Organisasi. (Edisi Ke-2)*. Yokyakarta: Rajawali Pers.

Yusuf, Husmiati. 2011. Pengaruh Kondisi Organisasi terhadap Kejenuhan Kerja Pekerja Sosial yang Bekerja di Panti Sosial Penyandang Cacat di Indonesia. *Jurnal Informasi Vol 16*.