
Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Puspasari Collection Gianyar

I Putu Yoga Ardi Deswanta⁽¹⁾

Putu Sri Hartati⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail: yogadeswanta12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to understand the results of CV Puspasari Collection Gianyar's loyalty work commitment and employee compensation. There are 71 people in the population and sample. The sample collection method used is the saturated sample method. Data collection is carried out through a series of questions, which have been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. According to the analysis results, it is found that work input has a positive and significant impact on employee performance. Work compensation has a positive and significant impact on employee performance. Then, work and salary work are actively involved at the same time, and significantly affect the performance of the employee resume Puspasari Collection Gianyar. It can be proved that $F_{tabel} = 3.13 < F_{hitung} = 41.020$, the signal value is $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Engagement, Work Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Riset ini bermaksud untuk memahami hasil keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kesetiaan karyawan pada CV Puspasari Collection Gianyar. Jumlah populasi dan sampel sejumlah 71 orang. Tata cara pengumpulan sampel yang dipakai adalah tata cara sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui daftar pertanyaan yang selesai diuji keabsahan dan reliabilitas. Teknik analisis data yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Bersumber pada hasil analisis diketahui bahwasanya keikutsertaan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi kerja berdampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Keikutsertaan kerja dan remunerasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Puspasari Collection Gianyar. Dapat dibuktikan bahwasanya $F_{tabel} = 3,13$ kurang dari $F_{hitung} = 41,020$, nilai sinyal 0,000 kurang dari 0,05.

Kata kunci : Keterlibatan Kerja, Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

CV Puspasari Collection Gianyar mewujudkan industri yang berkecimpung dibidang garmen. Tidak mudah untuk mendapatkan fungsi yang baik dan mencapai tujuan yang dibutuhkan, sehingga perlu dilakukan pengendalian dan perbandingan secara rutin. Oleh karena itu, hal ini bermula dari pentingnya komponen partisipasi kerja dan pemberian penghasilan

kepada karyawan. Keberhasilan CV Puspasari Collection Gianyar tidak terlepas dari wawasan dan pengetahuan para karyawannya, sehingga dapat membentuk industri ini bersaing dengan industri lain. Namun demikian, Resume Puspasari Koleksi Gianyar tetap perlu memperhatikan sistem pengelolaan partisipasi kerja karyawan yang berperan di area kerja, serta menghargai tujuan yang telah diraih atau memberikan kompensasi. Keinginan industri akan memotivasi karyawan untuk berusaha menaikkan hasil kerjanya.

Bersumber pada hasil observasi awal peneliti didapatkan sejumlah permasalahan terkait menurunnya kinerja karyawan. CV Puspasari Collection Gianyar terdapat masalah dalam kinerja karyawannya dalam kondisi yang kurang baik selain itu, tidak sesuai keterlibatan kerja dan pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak atasan kepada karyawan yang menimbulkan karyawan kurang antusias dalam bekerja.

Persentase rata-rata pencapaian target dari Januari – Desember 2020 di CV Puspasari Collection Gianyar adalah 31,1 %. Bersumber pada perihal ini taraf kinerja karyawan yang diraih oleh CV Puspasari Collection Gianyar tahun 2020 tergolong kurang baik. Karena hanya mencapai angka rata – rata sebesar 31,1% pertahun dan angka tersebut dapat dikatakan cukup jauh dari angka 100% pertahun dari pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan dari CV Puspasari Collection Gianyar.

Menurunnya taraf kinerja karyawan salah satu penyebabnya yaitu mengenai faktor keterlibatan kerja karyawan di CV Puspasari Collection Gianyar. Masalah yang terjadi di CV Puspasari Collection Gianyar yaitu karyawan yang dilibatkan dalam pekerjaan diharapkan mampu bekerja secara aktif dan berkomitmen, namun dalam penerapannya banyak karyawan yang belum aktif dan bahkan pasif dalam berkecimpung dalam pekerjaan di industri dan condong karyawan tidak berkomitmen dengan pada institusi karena para karyawan yang bekerja tidak dengan kapabilitas yang dimilikinya. Ada sejumlah karyawan yang kurang senang berkecimpung dengan pekerjaannya sehingga condong hanya bekerja secara rutinitas dan hanya sedikit berkeikutsertaan dalam pekerjaan sehingga keterlibatan kerja menjadi tidak terpusat.

Permasalahan terkait keterlibatan kerja juga terjadi seperti pembagian tugas atau tanggungjawab yang tidak setara, misalnya dalam pemberian kerja hanya diberikan kepada karyawan itu-itu saja dan jarang ada pergantian tugas atau tanggungjawab baru bagi karyawan lainnya. Perihal ini menimbulkan kurangnya ketrampilan baru karyawan di CV Puspasari Collection Gianyar karena hanya diberikan satu tugas saja dan apabila mengerjakan tugas lain akan memperlambat kerja karena jarang dilibatkan dalam pengerjaan tugas lainnya.

Karena setiap kali penjualan pakaian melebihi tujuan industri, maka pekerja akan mendapatkan reward tambahan dari pemimpin dari gaji yang mereka terima dari penjualan pakaian. Bila volume penjualan tidak mencapai target yang ditetapkan industri, maka karyawan juga akan memotong 25% dari bonus yang telah jatuh tempo. Perihal inilah yang menimbulkan keikutsertaan kerja karyawan sangat berimpact dalam pemberian kompensasi kepada karyawan.

Permasalahan dalam pemberian gaji adalah manajer yang memberikan gaji masih condong tidak adil dan tidak sejalan dengan kinerja karyawan, misalnya sejumlah karyawan yang dapat mempromosikan perlengkapan pakaian mendapatkan kompensasi yang tidak sesuai. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan tidak adil kepada pekerja, dan upah yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pekerja. Jika keterlibatan karyawan kurang, dan resume tujuan kinerja Cusu Puspasari Gianyar tidak diperbolehkan, maka gaji juga akan berkurang karena tidak menerima bonus dari pekerjaannya.

Pemberian kompensasi yang kerap terjadi keterlambatan juga kerap dirasakan karyawan, karena saat pembagian gaji sudah melewati kesempatan bahkan beberapa bulan terakhir dilakukan pemotongan gaji seluruh karyawan akibat menurunnya penjualan produk garmen. Pengurangan penjualan ini menjadikan pimpinan melakukan keputusan untuk memotong gaji karyawan dari gaji normal yang awalnya Rp.3.000.000 – 2.500.000 namun sekarang hanya mendapatkan Rp.2.000.000 – Rp.1.500.000 dengan adanya pengurangan gaji ini seluruh karyawan sangat merasakan imbasnya ditambah lagi pimpinan selalu menegaskan agar karyawan mampu menaikkan kinerja dan menaikkan penjualan produk garmen.

Tujuan Riset 1) Untuk mengetahui dampak keikutsertaan kerja terhadap kinerja karyawan CV Puspasari Collection Gianyar. 2) Untuk mengetahui dampak remunerasi kerja yang dilakukan di CV Puspasari Collection Gianyar terhadap loyalitas karyawan. 3) Untuk mengetahui dampak relevansi pekerjaan dan remunerasi kerja terhadap loyalitas karyawan CV Puspasari Collection Gianyar.

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

Wijayanti (2014) mengeluarkan bahwasanya keterlibatan karyawan adalah sebuah teknik keikutsertaan seseorang dengan mengabdikan seluruh tubuh kapasitas pekerja dalam menaikkan keberhasilan industri dengan berkomitmen. Keterlibatan karyawan membuat mereka merasa dihargai, memiliki rasa memiliki, lebih bertanggung jawab, memperlakukan mereka dengan lebih bangga, dan menaikkan kinerja mereka. Riset sebelumnya yang dilakukan oleh (Kakinsale et al., 2015), (Fauziyah Wiwin, 2019) dan (Afriani, 2017) yang menuangkan bahwasanya Keterlibatan Kerja berimpact positif terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Fitri Afriani (2017)

mengutarakan keterlibatan kerja berimpact substansial terhadap kinerja karyawan. Bersumber pada hasil riset sebelumnya, taksiran pada analisis ini bisa dirumuskan, seperti berikut :

H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Puspasari Collection Gianyar.

Keberadaan Diputra & Mujianti (2016: 2374) ialah kompensasi atas berdirinya industri untuk mencapai tujuan sukses dari taktik industri dan menjaga terciptanya keadilan internal dan eksternal. Gaji yang wajar dapat memotivasi kinerja karyawan untuk memainkan peran terbaiknya. Perihal ini dikarenakan Kompensasi mewujudkan salah satu wujud apresiasi suatu institusi terhadap sumber daya orang yang berkecimpung di dalamnya, kompensasi yang sepadan dan cocok dapat memberikan pemenuhan keperluan pokok karyawan. Sehingga dengan adanya pemberian honorarium yang layak dan adil akan mampu mengintensifkan kinerja karyawan. Hasil analisa sebelumnya yang dilakukan oleh (Kakinsale et al., 2015) dan (Fauziyah Wiwin, 2019) yang mengutarakan bahwasanya Kompensasi Kerja berimpact positif dan substansial terhadap Kinerja Karyawan. Bersumber pada hasil analisis sebelumnya, hipotesis pada riset ini bisa dikemukakan, seperti berikut

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Puspasari Collection Gianyar.

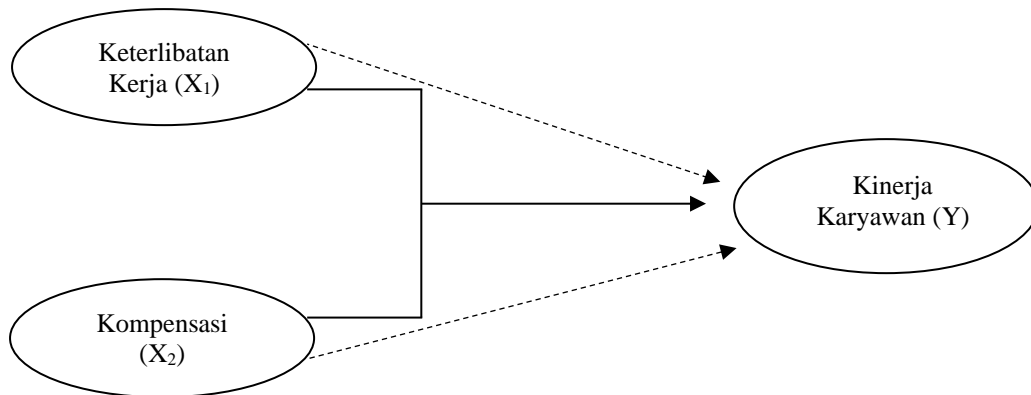
Bahwasanya kinerja ialah sebuah hasil pekerjaan yang diraih oleh orang atau kelompok dalam suatu kelompok, dengan tanggungjawab dan wewenang sehingga mampu meraih target institusi secara legal, tidak menentang hukum dan serasi dengan moral dan etika. Perihal ini karena peningkatan employee engagement membuat mereka merasa dihargai, dimiliki, lebih bertanggung jawab, lebih bangga, dan akan menaikkan kinerjanya. Hasil riset sebelumnya yang dilakukan oleh (Kembau, 2018) dan (Riza et al., 2017) menunjukkan bahwasanya baik input kerja maupun remunerasi kerja berimpact positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Bersumber pada hasil riset sebelumnya maka hipotesis riset ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

H3 : Keterlibatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Puspasari Collection Gianyar.

Metode Penelitian

Riset ini memperuntukkan pendekatan kuantitatif yaitu dengan ketentuan survei. Menurut Akhmad (2012), penentuan survei adalah penentuan yang dilakukan untuk memperoleh kebenaran dari indikasi-isyarat yang kedapatan dan mencari keterangan-keterangan secara faktual

tanpa meninjau mengapa indikasi terkandung lahir dan riset survei, petunjuk terkandung berasal para responden dengan memperuntukkan angket.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y), dalam riset ini yang ialah variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) pada CV Puspasari Collection Gianyar. Variabel bebas atau *independent variabel* (X), dalam riset ini variabel bebas adalah keterlibatan kerja (X_1) dan kompensasi kerja (X_2) pada CV Puspasari Collection Gianyar.

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan spesifikasi tertentu. Populasi dan riset ini adalah keseluruhan dari jumlah karyawan pada CV Puspasari Collection Gianyar pada tahun 2019 – 2020 yaitu sebanyak 72 orang dan desain sampel yang dipakai dalam riset adalah sampling jenuh. Jadi seluruh karyawan termasuk pimpinan CV Puspasari Collection Gianyar yang berjumlah sebanyak 71 orang dalam riset ini dijadikan sebagai sampel. Pimpinan juga diikutsertakan sebagai sampel karena diharapkan mampu memberikan penilaian diri sendiri secara jujur terkait pernyataan sesuai variabel yang ditanyakan oleh peneliti, karena pimpinan masih bekerja langsung dibawah pemilik/owner CV Puspasari Collection Gianyar.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas Korelasi (r)	Keterangan Koefisien Alpha
$X_{1.1} - X_{1.6}$	0,907 ; 0,912 ; 0,899 ; 0,900 ; 0,864 ; 0,853	0,946
$X_{2.1} - X_{2.10}$	0,689 ; 0,810 ; 0,707 ; 0,899 ; 0,864 ; 0,858 ; 0,818 ; 0,873 ; 0,809 ; 0,864	0,943
$Y_1 - Y_{12}$	0,802 ; 0,860 ; 0,681 ; 0,783 ; 0,841 ; 0,672 ; 0,805 ; 0,839 ; 0,841 ; 0,825 ; 0,882 ; 0,816	0,949

Sumber : data diolah (2021)

Bersumber tabel 1, seluruh tubuh variabel mempunyai nilai korelasi $> 0,30$ dan koefisien alpha $> 0,60$ sehingga bisa dikonklusikan bahwasanya seluruh variabel valid dan reliable, sehingga bisa dianalisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Multikolinearitas Tolerance	VIF	Heterokedastisitas (sig. 2 tailed-Abres)
X1		0,616	1,623	0,203
X2	0,200	0,616	1,623	0,119

Sumber : data diolah (2021)

Bersumber Tabel 2, pada bagian normalitas nilai kolmogorov smirnov sebanyak 0,200 $> 0,05$ sehingga data berdistribusi normal. Bagian Multikolinearitas, nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka bisa dikonklusikan bagian dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Perihal ini tampak dari probabilitas signifikasinya di atas taraf keyakinan 5%. Jadi bisa dikonklusikan model regresi tidak berisi Heterokedastisitas.

Koefisien determinasi yang nampak dari nilai Adjusted R Square sebanyak 0.533. perihal ini bermakna 53,3% perbedaan variabel Kinerja Karyawan (Y) bisa dipaparkan dengan perbedaan dari kedua variabel independen Keterlibatan Kerja (X1) dan Kompensasi Kerja (X2). Sedangkan sisanya ($100\% - 53,3\% = 46,7\%$) dipaparkan oleh tanda-tanda lain seumpama kepuasan karyawan, kapabilitas sdm, beban pekerjaan, kapabilitas kerja yang diluar model riset.

Analisis Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.792	3.508		3.361	.001	
1	Keterlibatan Kerja	.773	.176	.458	4.402	.000
	Kompensasi Kerja	.395	.113	.362	3.485	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2021)

Bersumber pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Bersumber pada persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi riset ini adalah : $Y = 11,792 + 0.773 X_1 + 0,395 X_2$

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan mengetes t-test. Pengujian t-statistic pada dasarnya menunjukkan sejauh mana variabel penjelas / variabel independen dipakai untuk mengetes prediksi H1 dan H2, yaitu dampak parsial variabel Job Involvement dan kompensasi kerja atas kinerja karyawan.

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Puspasari Collection Gianyar

Dibandingkan dengan nilai t-hitung = 4,402 dan t-tabel = 1,667 nampak bahwasanya nilai $t >$ nilai t tabel, dan t berpusat pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 adalah ditolak dan H_1 diterima. Artinya bukti riset sepihak di bawah taraf kepercayaan ($\alpha = 5\%$, sebagian input kerja (X1)) berimpact substansial terhadap kinerja pegawai (Y). (X1) Akan menaikkan kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Kompensasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Puspasari Collection Gianyar

Dengan membandingkan nilai t-hitung = 3,485 dengan nilai t-tabel = 1,667, nampak bahwasanya nilai $t >$ t tabel, dan t berpusat pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya bukti pengujian sepihak di bawah taraf kepercayaan ($\alpha = 5\%$, kompensasi kerja parsial (X2)) berimpact substansial terhadap kinerja karyawan (Y). Gaji (X2) akan menaikkan kinerja karyawan (Y).

Uji Signifikan Simultan (Uji F-test)

Nilai F_{tabel} 3,13 dan nilai F_{hitung} 26,313, sehingga bila nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} dan F_{hitung} dipusatkan pada daerah penolakan H_0 maka H_3 dapat diterima. Artinya input kerja (X1) dan remunerasi kerja (X2) berimpact positif dan substansial terhadap kinerja karyawan (Y) pada waktu yang bersamaan. Dengan demikian, hipotesis ini menunjukkan bahwasanya input kerja (X1) dan kompensasi kerja (X2) berimpact positif dan substansial terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Puspasari Collection Gianyar

Hasil riset menemukan bahwasanya keikutsertaan kerja (X1) berimpact positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. $\beta_1 = 0.773$, $t = 4.402$ dan $sig = 0.000$ dibandingkan dengan t tabel = 1.667 membuktikan perihal ini, ternyata nilai $t >$ nilai t tabel, dan nilai t dipusatkan pada daerah penolakan H_0 , jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan CV. Seri Puspasari Gianyar. Ini karena keikutsertaan karyawan ialah teknologi partisipatif yang

menggunakan semua kapabilitas karyawan untuk merangsang investasi yang lebih besar dalam kesuksesan industri. Hasil penentuan ini juga mensupport penentuan sebelumnya yang dilakukan oleh (Kakinsale et al., 2015), (Fauziyah Wiwin, 2019) dan (Afriani, 2017) mengutarakan bahwasanya Keterlibatan Kerja berimpact positif terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Fitri Afriani (2017) mengatakan keterlibatan kerja berimpact substansial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Puspasari Collection Gianyar

Hasil riset menemukan bahwasanya kompensasi kerja (X2) berimpact positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. $\beta_1 = 0,395$, $t = 3,485$ dan $\text{sig} = 0,001$ dibandingkan dengan t tabel = 1,667 untuk membuktikan perihal ini. Tentunya nilai $t >$ nilai t tabel, dan nilai t dipusatkan pada daerah penolakan H_0 , jadi H_0 ditolak, H_2 diterima. Artinya semakin tinggi remunerasi karyawan untuk bekerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan CV. Puspasari Collection Gianyar. Perihal ini dikarenakan Kompensasi mewujudkan salah satu wujud penghargaan suatu institusi terhadap sumber daya manusia yang berkecimpung di dalamnya. Hasil analisis ini juga mensupport analisis sebelumnya yang dilakukan oleh (Kakinsale et al., 2015) dan (Fauziyah Wiwin, 2019) yang mengungkapkan bahwasanya Kompensasi Kerja berimpact positif dan substansial terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Puspasari Collection Gianyar. Bersumber pada hasil riset ditemukan bahwasanya keikutsertaan kerja dan kompensasi kerja berimpact secara bersamaan terhadap variabel kinerja pegawai. Perbandingan nilai $F_{\text{hitung}} = 41,020$ dengan nilai tambah $F_{\text{tabel}} = 3,13$ dan nilai signifikansi = 0,000 membuktikan perihal tersebut. Maka terbukti nilai $F_{\text{hitung}} >$ nilai F_{tabel} dan t_{hitung} , sehingga terkonsentrasi pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya semakin meningkat variabel “keikutsertaan kerja” dan “kompensasi kerja” maka akan mampu menaikkan kinerja pegawai. Perihal ini karena peningkatan keikutsertaan karyawan akan membuat mereka merasa dihargai, dimiliki, lebih bertanggung jawab, lebih bangga, dan akan menaikkan kinerjanya. Kemudian dengan adanya kompensasi seperti bentuk apresiasi, sehingga dengan adanya pemberian honorarium yang layak dan adil akan mampu menaikkan kinerja karyawan. Hasil riset ini juga mensupport riset sebelumnya yang dilakukan oleh (Kembau, 2018) dan (Riza et al., 2017) yang menuangkan bahwasanya secara bersamaan keterlibatan kerja dan kompensasi kerja bersama-sama berimpact positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Keterlibatan Kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Puspasari Collection Gianyar. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, perihal ini berarti bahwasanya semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan menaikkan kinerja karyawan pada CV. Puspasari Collection Gianyar. Kompensasi Kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Puspasari Collection Gianyar. Sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, perihal ini berarti bahwasanya semakin baik kompensasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan menaikkan kinerja karyawan pada CV. Puspasari Collection Gianyar. Keterlibatan Kerja dan Kompensasi Kerja berdampak secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Puspasari Collection Gianyar. Perihal ini bisa dibuktikan melalui hasil riset signifikan bersamaan (uji f-test) memperlihatkan dari hasil nilai $F_{hitung} = 41,020 > F_{tabel} = 3,13$ dan nilai signifikansi = 0.000. Perihal ini bermakna bahwasanya semakin baik keterlibatan kerja dan kompensasi kerja maka akan mempertinggi kinerja karyawan pada CV. Puspasari Collection Gianyar. Variabel keterlibatan kerja memiliki indikator terendah dalam menerapkan pola kerjasama dengan sesama karyawan sehingga saran yang dapat diberikan yaitu menugaskan karyawan bekerja dengan berkelompok dan bekerja bersama-sama. Karyawan wajib bekerja dengan tim yang telah dibentuk pimpinan sesuai dengan tempat-tempat tugas kerja karena CV. Puspasari Collection Gianyar selalu menuntut karyawan agar bekerja dengan efisien dan tepat waktu, maka dari itu perlu mengoptimalkan kerjasama dengan karyawan lainnya. Variabel kompensasi kerja memiliki indikator terendah dalam pemberian gaji yang belum tepat waktu sehingga saran yang dapat diberikan yaitu CV. Puspasari Collection Gianyar harus selalu memberikan gaji dan tunjangan-tunjangan tepat waktu dan sesuai dengan hasil kerja karyawan. Hendaknya CV. Puspasari Collection Gianyar memberikan suatu penghargaan berupa hadiah kepada karyawan yang berprestasi sehingga mampu memotivasi para karyawan dalam bekerja dan menaikkan kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan memiliki indikator terendah dalam menyelesaikan target kerja tepat waktu sehingga saran yang dapat diberikan yaitu CV. Puspasari Collection Gianyar harus membuat tolak ukur kinerja yang lebih jelas tiap awal tahun. secara optimal dengan selalu membiasakan diri bekerja secara cepat dan tepat waktu, kemudian lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya yang telah diberikan oleh atasan.

Daftar Pustaka

- Afriani, F. (2017). Dampak Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4(1).
- Bintoro dan Daryanto (2017) Bintoro, Julia Astriviani. 2013. *Dampak Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Edison, Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauziah, Wiwin Susi Widjajani, B. (2019). DAMPAK KOMPENSASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Wijayakusuma Purwokerto). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015). Dampak Keterlibatan Kerja, Area Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 900–911. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.7619>
- Kembau, S. dan H. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3428–3437. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21449>
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Riza, F. A., Prohimi, A. H. A., & Juariyah, L. (2017). Dampak Kompensasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(1), 58–66.