
Dampak Penyesuaian Diri, *Job Description*, dan Kompensasi terhadap Kinerja

Putu Nanda Lestari⁽¹⁾

I Made Astrama⁽²⁾

Gusti Alit Suputra⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail : putunandalestari@gmail.com

ABSTRACT

Tight competition in the era of globalization encourages every business actor to have reliable human resources in order to show maximum performance. One of the companies that is currently facing intense competition is the convection business, so it is very important for convection company managers to pay attention to the performance of their employees. This research was conducted with the aim of knowing the effect of personal adjustment, job description and compensation on employee performance. This research was conducted at CV. Bali Mas Rahayu is located in Sukawati District, Gianyar Regency. This research was conducted on 48 embroidery employees using census techniques. The data analysis technique was carried out using multiple linear regression analysis. The results of the partial analysis also simultaneously prove that personal adjustment, job description and compensation have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions that can be given include giving equal rights to employees, creating written job descriptions, and providing incentives to employees who exceed performance targets.

Keywords: *self-adjustment; job description; compensation; performance*

ABSTRAK

Ketatnya persaingan pada era globalisasi mendorong setiap pelaku usaha untuk memiliki sumber daya manusia yang handal agar dapat menunjukkan kinerja yang maksimal. Salah satu perusahaan yang kini menghadapi ketatnya persaingan adalah usaha konveksi, sehingga sangat penting bagi pengelola perusahaan konveksi memperhatikan kinerja karyawannya. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh Penyesuaian Diri, *job description*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Bali Mas Rahayu yang terletak di Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan bagian bordir yang berjumlah sebanyak 48 orang dengan menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis parsial juga simultan membuktikan penyesuaian diri, *job description*, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. saran yang dapat diberikan antara lain memberikan hak yang sama kepada karyawan, membuat *job description* tertulis, dan memberikan insentif kepada karyawan yang melebihi target kinerja.

Kata Kunci: *penyesuaian diri; job description; kompensasi; kinerja*

Pendahuluan

Pernanan penting sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah agar dapat mebantu dalam memaksimalkan keunggulan bersaing perusahaan. Pesatnya perkembangan teknologi membantu perusahaan untuk semakinn efisien dalam mencapai tujuannya sehingga diperlukan orang yang handal untuk pengoperasiannya (Lestari & Mashyuni,

2023). Daya saing perusahaan juga akan semakin baik jika sumber daya manusia yang mengoperasikan perusahaan sesuai dengan posisinya (Adnyani *et al.*, 2022). Dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi ini, banyak perusahaan dan industri yang menerapkan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau industri tersebut (Poluakan *et al.*, 2019). Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keuntungan dengan membuat setiap karyawannya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan. Karyawan harus ditempatkan dan ditugaskan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya sehingga hasil yang diberikan dari pekerjaannya akan lebih maksimal (Dwianto *et al.*, 2019).

Pentingnya membangun kinerja yang baik dari setiap karyawan untuk terus mencapai target-target yang menjadi tujuan perusahaan (Tarigan *et al.*, 2019). Kinerja diartikan sebagai sebuah hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan (Tambun *et al.*, 2023). Kinerja yang baik akan membawa dampak yang baik juga kepada perusahaan sehingga daya saing dari perusahaan juga meningkat (Dewi *et al.*, 2024). Optimalisasi kinerja yang dilakukan karyawan akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target-target strategis untuk menunjang perkembangan usaha (Kaffi *et al.*, 2020). Berbagai faktor yang dapat menurunkan kinerja harus diatasi dengan baik dan cepat oleh perusahaan agar tidak mengganggu jalannya produksi di perusahaan. Menjadi sebuah keharusan bagi setiap perusahaan untuk dapat terus menjaga kualitas kinerja karyawannya bahkan diperlukan untuk meningkatkannya (Fatmala *et al.*, 2019).

Penyesuaian diri yang dimiliki karyawan di dalam perusahaan menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja (Saragih & Wahyuni, 2019). Saat kita memasuki dunia kerja yang baru maka kita akan dihadapi dengan berbagai perubahan sehingga karyawan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Kaffi *et al.*, 2020). Penyesuaian diri diartikan sebagai proses menjadi bagian dari perusahaan agar dapat memberikan hasil yang terbaik selama bekerja (Fatmala *et al.*, 2019). Karyawan harus mampu menjadi bagian dari perusahaan dengan melakukan penyesuaian dengan aturan maupun kebiasaan yang ada di perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan dapat bekerja berdampingan dengan tujuan perusahaan serta tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Yuwanda & Pratiwi, 2020). Menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih santai dan sejalan dengan perusahaan untuk terus berkembang di masa depan (Alwi & Sugiono, 2020).

Job description juga dapat dijadikan pengukuran penting dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan (Lestari & Mashyuni, 2023). *Job*

description diartikan sebagai informasi yang memuat tentang tugas-tugas karyawan sesuai dengan jabatan maupun tanggung jawabnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Tarigan *et al.*, 2019). Penentuan *job description* akan sangat menentukan jalannya operasional perusahaan, sehingga penempatan dan pembagian tugas yang tepat akan menjadi kunci keberhasilannya (Tambun *et al.*, 2023). Upaya untuk memaksimalkan *job description* agar karyawan menjadi lebih mudah dalam memahi tugasnya dan hasil yang diberikan juga lebih baik. Karyawan yang memperoleh tugas-tugasnya secara mendetail akan memberikan hasil yang lebih memuaskan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Umar *et al.*, 2021).

Faktor lain yang dapat menentukan tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah kompensasi yang diberikan (Deswanta & Hartati, 2023). Kompensasi diartikan sebagai timbal balik atas jasa karyawan yang telah melakukan tugas-tugasnya di perusahaan (Swandayani *et al.*, 2023). Pemberian kompensasi memang peranan yang sangat penting karena setiap karyawan yang bekerja memerlukan kompensasi untuk kelangsungan hidupnya (Dwianto *et al.*, 2019). Perusahaan harus mampu mengukur tingkat kompensasi yang diberikan agar karyawan dapat terpacu untuk terus mengoptimalkan kinerjanya untuk perusahaan. Karyawan akan lebih nyaman bekerja jika kompensasi yang diterimanya sesuai dengan tugasnya di perusahaan. Perusahaan juga harus mematuhi peraturan yang ditetapkan pemerintah terkait dengan kompensasi-kompensasi yang bisa diberikan kepada karyawannya (Dewi *et al.*, 2024)..

CV. Bali Mas Rahayu merupakan perusahaan produksi dan distribusi, dimana perusahaan ini memiliki tiga usaha yaitu, usaha kaos, bordir dan endek. Salah Satu persoalan yang terdapat pada perusahaan ini adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam melakukan Penyesuaian Diri sehingga mengakibatkan peningkatan pada absensi karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu kurangnya pemahaman karyawan terhadap *job description* yang ada di perusahaan tersebut sehingga adanya pekerjaan yang terbelengalai dan tidak sesuai dengan *job description* yang sudah ditetapkan pada perusahaan tersebut. Selain itu kurang puasnya karyawan terhadap kompensasi yang diterima, karena adanya perbedaan gaji yang diperoleh oleh karyawan yang memiliki tugas/pekerjaan yang sama. Berdasarkan latar masalah yang terjadi, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penyesuaian Diri, *Job Description*, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Bali Mas Rahayu Di Sukawati, Gianyar.”

Karyawan harus dapat menyesuaikan dirinya dengan perusahaan agar nantinya tugasnya dapat dijalankan dengan baik. Penyesuaian diri yang dilakukan karyawan akan membuatnya bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dari

penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kaffi *et al.*, (2020), Saragih & Wahyuni (2019), serta Alwi & Sugiono (2020) berhasil menemukan bahwa penyesuaian diri menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil empiris pada penelitian tersebut, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah: H₁ diduga bahwa penyesuaian diri menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Mas Rahayu.

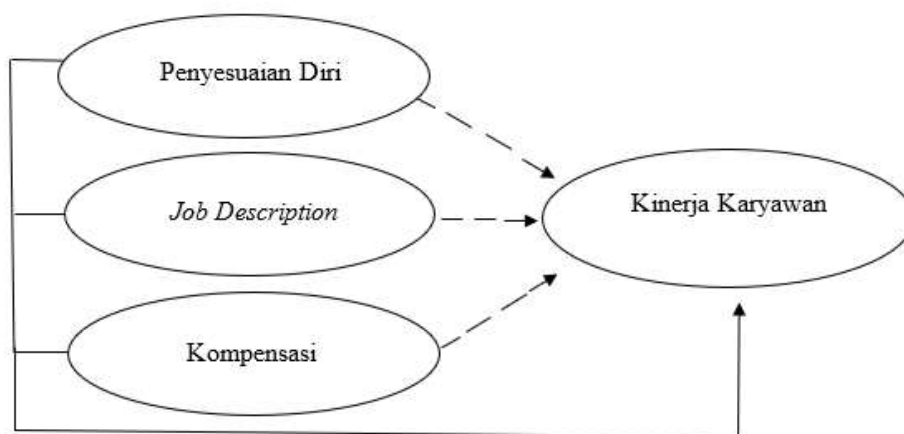
Penentuan dari *job description* yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan mampu untuk meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih maksimal. Karyawan yang diberikan *job description* akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih teratur dan teliti. Dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lestari & Mashyuni (2023), Tarigan *et al.*, (2019), serta Umar *et al.*, (2021) berhasil menemukan bahwa *job description* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil empiris pada penelitian tersebut, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah : H₂ diduga bahwa *job description* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada cv. Bali mas rahayu.

Kompensasi memberikan peranan penting untuk dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki karyawan. Karyawan akan menjadi lebih produktif jika perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil yang ditunjukkannya selama bekerja. Dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Poluakan *et al.*, (2019), Dwianto *et al.*, (2019), serta Dewi *et al.*, (2024) berhasil menemukan bahwa kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil empiris pada penelitian tersebut, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah : H₃ diduga bahwa kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada cv. Bali mas rahayu.

Kinerja akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dari meraih tujuan-tujuan yang ditargetkannya. Perusahaan harus terus mengupayakan agar kinerja karyawan dapat dikeluarkan secara maksimal untuk keuntungan perusahaan. Dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Tambun *et al.*, (2023) serta Swandayani *et al.*, (2023) berhasil menemukan bahwa penyesuaian diri, *job description*, dan kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil empiris pada penelitian tersebut, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah : H₄ diduga bahwa penyesuaian diri, *job description* dan kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada cv. Bali mas rahayu.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh Penyesuaian Diri, *job description*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Bali Mas Rahayu yang terletak di Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar yang disebabkan oleh adanya berbagai masalah yang ditemukan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan bagian bordir yang berjumlah sebanyak 48 orang dengan menggunakan teknik sensus. Penelitian ini mengumpulkan data dengan cara memberikan kuesioner kepada responden dan juga melakukan wawancara kepada responden terpilih. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Tambun *et al.*, (2023) serta Swandayani *et al.*, (2023)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan jenis kelamin maka dapat diketahui responden penelitian ini didominasi oleh perempuan yang disebabkan karena pada bagian bordir perusahaan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja perempuan karena dianggap lebih teliti dalam bekerja dibanding laki-laki. Kelompok usia 21 – 30 tahun lebih mendominasi dibandingkan yang lainnya sehingga menunjukkan bahwa karyawan pada bagian bordir didominasi oleh karyawan yang berusia 21 – 30 tahun. Responden didominasi oleh latar belakang pendidikan SMA/ sederajat yang disebabkan karena merupakan pendidikan minimal yang dibutuhkan oleh perusahaan. Responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang bekerja sampai dengan 2 tahun yang menunjukkan dominannya karyawan yang baru bekerja selama dua tahun dan dapat berdampak pada kemampuan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, tidak terkecuali oleh karyawan yang telah bekerja lebih dari tiga tahun.

Analisis yang dilakukan pada instrumen penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi dari instrumen telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,30 sehingga dinyatakan valid dan juga nilai dari *chronbach's alpha* dari hasil

pengujian telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	16 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2	Penyesuaian Diri (X ₁)	10 Item				
3	<i>Job Description</i> (X ₂)	14 Item				
4	Kompensasi (X ₃)	8 Item				

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2, variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,16 dengan kategori cukup baik, skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya dapat bekerja dengan baik walaupun tanpa adanya pengawasan” sebesar 3,48 dengan kategori baik dan ini disebabkan karena responden menganggap pekerjaan yang dilakukan setiap hari merupakan rutinitas yang sama dan ada target yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan skor terendah yaitu pada pernyataan “Saya mampu memenuhi prosedur kerja yang ada pada perusahaan.” sebesar 2,81 dengan kategori cukup baik. Hal ini disebabkan karena responden merasa CV. Bali Mas Rahayu kurang memiliki prosedur kerja yang tertulis yang dapat dijadikan acuan oleh responden dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan Tabel 3, variabel penyesuaian diri memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,37 dengan kategori cukup baik, skor terendah yaitu pada pernyataan “Saya menghormati perbedaan hak yang dimiliki oleh setiap karyawan di CV. Bali Mas Rahayu” sebesar 3,13 dengan kategori cukup baik dan ini disebabkan karena karena karyawan merasakan adanya perbedaan hak antar karyawan seperti hak untuk mendapatkan tunjangan dan insentif yang berbeda.. Skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya sebagai salah satu karyawan CV. Bali Mas Rahayu menghormati peraturan perusahaan” sebesar 3,58 dengan kategori baik yang disebabkan karena responden menganggap peraturan yang dibuat oleh perusahaan harus ditaati agar tercipta ketertiban dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 2 Jawaban Terkait Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.	6	12	15	8	7	142	2,96	Cukup baik
Saya mampu memaksimalkan kemampuan saya dalam bekerja.	0	10	14	14	10	168	3,50	Baik
Saya mampu dalam memenuhi target yang sudah diterapkan perusahaan	9	11	12	10	6	137	2,85	Cukup baik

Saya mampu memenuhi prosedur kerja yang ada pada perusahaan.	10	12	11	7	8	135	2,81	Cukup baik
Saya mampu datang tepat waktu sesuai aturan yang ada.	4	10	16	12	6	150	3,13	Cukup baik
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktunya	3	11	15	10	9	155	3,23	Cukup baik
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.	4	14	13	10	7	146	3,04	Cukup baik
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan sesuai harapan.	6	9	14	11	8	150	3,13	Cukup baik
Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang sedang dikerjakan. Saya dapat bekerja dengan baik walaupun tanpa adanya pengawasan.	5	11	12	11	9	152	3,17	Cukup baik
Saya dapat bekerja dengan baik walaupun tanpa adanya pengawasan	0	9	18	10	11	167	3,48	Baik
Saya mampu untuk menjaga citra diri dan nama baik perusahaan.	0	10	20	11	7	159	3,31	Cukup baik
Saya mampu bekerjasama dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.	0	11	18	12	7	159	3,31	Cukup baik
Total							3,16	Cukup baik

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 3 Jawaban Terkait Penyesuaian Diri

Penyesuaian diri	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya sebagai salah satu karyawan CV. Bali Mas Rahayu menerima perbedaan hak dengan karyawan lainnya.	0	9	20	11	8	162	3,38	Cukup baik
Saya menghormati perbedaan hak yang dimiliki oleh setiap karyawan di CV. Bali Mas Rahayu.	5	8	18	10	7	150	3,13	Cukup baik
Saya sebagai salah satu karyawan CV. Bali Mas Rahayu mampu bersifat terbuka dan turut melibatkan diri dalam membangun relasi.	0	12	15	13	8	161	3,35	Cukup baik
Saya sebagai salah satu karyawan CV. Bali Mas Rahayu mampu memelihara sebuah hubungan persahabatan demi terjalinnya relasi yang baik.	0	14	17	11	6	153	3,19	Cukup baik
Saya sebagai salah satu karyawan CV. Bali Mas Rahayu memiliki rasa simpati, apabila karyawan lainnya mengalami masalah dan kesulitan dalam pekerjaan.	0	8	22	10	8	162	3,38	Cukup baik
Saya sebagai salah satu karyawan CV. Bali Mas Rahayu bersedia memberikan bantuan kepada karyawan lainnya dalam menghadapi masalah pekerjaan.	5	7	11	15	10	162	3,38	Cukup baik
Saya sebagai salah satu karyawan CV. Bali Mas Rahayu tidak bersikap egosi dan mementingkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaan.	0	10	19	11	8	161	3,35	Cukup baik
Saya sebagai salah satu karyawan CV. Bali Mas Rahayu tidak segan meminta pertolongan	0	7	18	15	8	168	3,50	Baik

kepada karyawan lainnya jika saya memiliki kesulitan dalam bekerja.											
Saya sebagai salah satu karyawan CV. Bali Mas Rahayu menghormati peraturan perusahaan.											
	0	7	15	17	9	172	3,58	Baik			
Saya sebagai salah satu karyawan CV. Bali Mas Rahayu menghormati tradisi dan budaya perusahaan.											
	0	6	20	15	7	167	3,48	Baik			
Total							3,37	Cukup baik			

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4, variabel *job description* memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,38 dengan kategori cukup baik, skor terendah yaitu pada pernyataan “Saya mendapatkan pembagian *job description* yang jelas di perusahaan CV. Bali Mas Rahayu” sebesar 2,85 dengan kategori cukup baik. Hal ini disebabkan karena CV. Bali Mas Rahayu belum memiliki *job description* yang tertulis secara jelas dan hal ini membuat karyawan tidak jarang harus bertanya kepada pimpinan apabila mendapatkan suatu tugas atau pekerjaan di luar rutinitas, sedangkan skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya siap menerima dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.” sebesar 3,96 dengan kategori baik. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa dengan tidak adanya *job description* maka karyawan terbiasa melakukan pekerjaan tanpa batasan yang jelas sehingga apabila terjadi perubahan maka tidak dianggap sebagai sesuatu hal yang sulit.

Berdasarkan Tabel 5, variabel kompensasi memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,37 dengan kategori cukup baik, skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Restoran CV. Bali Mas Rahayu memberikan keuntungan ekstra kepada pemegang kartu membernya” sebesar 3,81 dengan kategori baik dan hal ini disebabkan karena responden merasakan adanya manfaat yang diterima dengan adanya kartu *member* seperti program poin dan potongan harga, sedangkan skor terendah yaitu pada pernyataan “Restoran CV. Bali Mas Rahayu membangun komunitas online melalui media sosial” sebesar 3,00 dengan kategori cukup. Hal ini disebabkan karena responden merasa masih minimnya interaksi yang terjadi di media sosial CV. Bali Mas Rahayu.

Tabel 4 Jawaban Terkait Job Description

Job description	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya memiliki jabatan yang jelas dalam perusahaan CV. Bali Mas Rahayu.	0	0	22	10	16	186	3,88	Baik
Saya mendapatkan pembagian <i>job description</i> yang jelas di perusahaan CV. Bali Mas Rahayu	8	14	10	9	7	137	2,85	Cukup baik
Saya sebagai karyawan CV. Bali Mas Rahayu tidak pernah mengabaikan job desk yang diberikan oleh perusahaan.	0	8	22	8	10	164	3,42	Baik

Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.	0	8	20	15	5	161	3,35	Cukup baik
Saya mengetahui tugas dan tanggung jawab saya sebagai karyawan di CV. Bali Mas Rahayu.	4	10	8	15	11	163	3,40	Cukup baik
Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah disiapkan perusahaan sesuai dengan pembagian <i>job description</i> yang ada	4	10	15	10	9	154	3,21	Cukup baik
Saya berhak untuk tidak menjalankan pekerjaan di luar <i>job description</i> yang ada.	0	13	12	15	8	162	3,38	Cukup baik
Saya berwenang untuk memerintah karyawan lainnya dengan tingkat jabatan yang lebih rendah, namun masih sesuai dengan <i>job description</i> perusahaan.	6	8	14	10	10	154	3,21	Cukup baik
Saya sudah menerima dan mengetahui standar kinerja perusahaan sejak masa orientasi.	5	10	13	11	9	153	3,19	Cukup baik
Saya selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan	4	8	14	12	10	160	3,33	Cukup baik
Saya puas dengan kondisi lingkungan kerja saya saat ini.	0	12	10	15	11	169	3,52	Baik
Saya siap menerima dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	0	4	12	14	18	190	3,96	Baik
Saya mampu bekerja sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Saya memiliki ketrampilan dan kemampuan yang baik sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i> perusahaan.	3	10	12	13	10	161	3,35	Cukup baik
Saya memiliki ketrampilan dan kemampuan yang baik sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i> perusahaan	4	11	13	9	11	156	3,25	Cukup baik
Total	38						3,38	Cukup baik

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 5 Jawaban Terkait Kompensasi

Kompensasi	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya menerima gaji sesuai dengan beban tugas yang diberikan.		12	13	13	10	165	3,44	Baik
Upah yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.		10	15	13	10	167	3,48	Baik
Saya menerima insentif pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan	5	12	10	10	11	154	3,21	Cukup baik
Saya menerima insentif sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	3	13	11	11	10	156	3,25	Cukup baik
Saya menerima tunjangan sesuai dengan jabatan yang saya duduki.	5	10	12	11	10	155	3,23	Cukup baik
Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan harapan.	0	12	14	12	10	164	3,42	Baik
Saya puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.	4	10	13	8	13	160	3,33	Cukup baik

Saya menerima fasilitas penunjang berupa BPJS Ketenaga Kerjaan dari perusahaan.	16	20	12	188	3,92	Baik
Total					3,41	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 6 memberikan informasi bahwa uji normalitas yang menggunakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang melebihi 0,05 sehingga distribusi data terjadi secara normal. Memiliki hasil uji nilai Tolerance yang lebih tinggi dari 0,10 dan juga nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang terjadi. Uji menemukan bahwa besarnya nilai sig. yang diperoleh setelah pengujian lebih besar dari 0,05, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas yang terjadi.

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Penyesuaian Diri (X_1)		0,160	6,253	0,606
2	<i>Job Description</i> (X_2)	0,081	0,193	5,194	0,110
3	Kompensasi (X_3)		0,129	7,762	0,103

Sumber : data diolah (2023)

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 7 yang memberi informasi bahwa besarnya nilai R Square yaitu 0,804. Hal ini memberikan kejelasan bahwa penyesuaian diri, *job description*, dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 80,4% terhadap kinerja karyawan CV. Bali Mas Rahayu, sedangkan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.791	282.843

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 8 memberikan informasi bahwa melalui regresi yang telah dilakukan diperoleh persamaan yaitu $Y = 9,652 + 0,606X_1 + 0,816X_2 + 0,901X_3$ dengan uraian sebagai berikut:

Pengujian regresi yang dilakukan menemukan bahwa penyesuaian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang didasarkan pada nilai koefisien regresi penyesuaian diri sebesar 0,606 (positif) dan nilai sig. $0,013 < \alpha 0,05$ dan ini berarti apabila semakin baik penyesuaian diri (X_1) maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan CV. Bali Mas Rahayu (Y) secara signifikan. Dengan demikian maka H_1 diterima. Penyesuaian diri oleh karyawan dapat ditunjukkan dengan menerima dan menghormati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga pada akhirnya akan tercipta

keharmonisan kerja. Suasana kerja yang baik tentu akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan. Dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kaffi *et al.*, (2020), Saragih & Wahyuni (2019), serta Alwi & Sugiono (2020) berhasil menemukan bahwa penyesuaian diri menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian regresi yang dilakukan menemukan *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diketahui dari nilai koefisien regresi *job description* sebesar 0,816 (positif) dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti apabila semakin baik *job description* (X_2) maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan CV. Bali Mas Rahayu (Y) secara signifikan (nyata). Dengan demikian maka H_2 diterima. Tidak adanya *job description* yang jelas membuat karyawan tidak mengetahui tanggung jawabnya secara jelas dan cenderung melakukan pekerjaan karena rutinitas dan perintah atasan. Umumnya karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan arahan yang disampaikan pada saat diterima bekerja dan melihat rekan kerja pada bagian yang sama. Namun demikian, hasil analisis membuktikan semakin baik *job description* maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hasil ini dapat disebabkan karena karyawan melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya yaitu di bagian bordir fokus melakukan kegiatan bordir pakaian. Dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lestari & Mashyuni (2023), Tarigan *et al.*, (2019), serta Umar *et al.*, (2021) berhasil menemukan bahwa *job description* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian regresi yang dilakukan menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,901 (positif) dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti apabila semakin baik kompensasi (X_3) maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan CV. Bali Mas Rahayu (Y) secara signifikan (nyata). Dengan demikian maka H_3 diterima. Salah satu kompensasi yang dipersepsikan baik adalah tunjangan hari raya (THR) yang diterima oleh karyawan. Hal ini menunjukkan adanya perhatian perusahaan kepada karyawan agar karyawan dapat melaksanakan hari raya. Namun demikian, masih terdapat hal lainnya yang juga perlu diperhatikan seperti penyediaan fasilitas kerja. Perusahaan saat ini belum menyediakan kendaraan operasional seperti sepeda motor ketika karyawan ditugaskan keluar membeli bahan bordir, sehingga tidak jarang karyawan menggunakan kendaraan pribadi. Dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Poluakan *et al.*, (2019), Dwianto *et al.*, (2019), serta Dewi *et al.*, (2024) berhasil menemukan bahwa kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji-T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.652	3.213		3.004	.004
	Penyesuaian Diri	.606	.174	.006	3.488	.013
	Job Description	.816	.118	1.047	6.882	.000
	Kompensasi	.901	.211	.167	4.261	.002

Sumber : data diolah (2023)

Hasil yang ditampilkan Tabel 9 membuktikan penyesuaian diri, *job description*, dan kompensasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (60,163) < F_{tabel} (2,821)$ dan $Sig (0,000) < \alpha (0,05)$ dimana secara bersama-sama penyesuaian diri, *job description*, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis signifikansi parsial membuktikan masing-masing dari penyesuaian diri, *job description*, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh hasil uji signifikansi simultan yang menunjukkan secara bersamaan penyesuaian diri, *job description*, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti CV. Bali Mas Rahayu dapat mempertimbangkan untuk memperbaiki penyesuaian diri, *job description*, dan kompensasi secara bersamaan agar terjadi peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Tambun *et al.*, (2023) serta Swandayani *et al.*, (2023) berhasil menemukan bahwa penyesuaian diri, *job description*, dan kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji-F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.443.915	3	481.305	60.163	.000 ^b
Residual	352.002	44	8.000		
Total	1.795.917	47			

Sumber : data diolah (2023)

Simpulan

Melihat dari hasil-hasil analisis yang telah dilakukan, maka dieproleh kesimpulan bahwa (1) penyesuaian diri menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika semakin baik penyesuaian diri maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan CV. Bali Mas Rahayu secara signifikan. (2) *Job description* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila semakin baik *job description* maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan CV. Bali Mas Rahayu secara signifikan. (3) Kompensasi

menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti jika semakin baik kompensasi maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan CV. Bali Mas Rahayu secara signifikan. (4) Penyesuaian diri, *job description*, dan kompensasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik Penyesuaian diri, *job description*, dan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Bali Mas Rahayu. Saran yang dapat diberikan antara lain memberikan hak yang sama kepada karyawan, membuat *job description* tertulis sehingga setiap karyawan mengetahui tugasnya, dan memberikan insentif kepada karyawan yang melebihi target kinerja. Penelitian berikutnya disarankan menguji variabel lainnya seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- Adnyani, I. G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2022). "Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Sop Terhadap Kinerja Karyawan." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 541–550.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). "Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat." *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112.
- Deswanta, I. P. Y. A. D., & Hartati, P. S. (2023). "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Puspasari Collection Gianyar." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(8), 1511–1520.
- Dewi, N. P. A. A., Kawiana, I. G. P., & Suputra, G. A. (2024). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(2), 344–351.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Fatmala, K., Lie, D., Efendi, & Nainggolan, L. E. (2019). "Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar." *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 66–76.
- Kaffi, S. Al, Ari, F. A., & Arianto, B. (2020). "Pengaruh Work Engagement Dan Penyesuaian Diri Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Cv. Mega Jaya Surabaya." *Journal Of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 117–124.
- Lestari, N. P. D., & Mashyuni, I. A. (2023). "Pengaruh Konflik Dan Job Description Terhadap Semangat Kerja Karyawan." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(8), 1569–1577.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pln (Persero) Up3 Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70–77.
- Saragih, S. M., & Wahyuni, N. S. (2019). "Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Kelompok Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan Di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Penataan Kota Medan." *Jurnal Diversita*, 5(2), 136–141.
- Swandayani, R., Wimba, I. G. A., & Suartina, I. W. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen Asuransi." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(8), 1500–1510.
- Tambun, E., Irani Tarigan, M., Sitompul, P., & Tinambunan, A. P. (2023). "Pengaruh

-
- Deskripsi Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agronesia Raya Medan.” *Kukima : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(2), 236–244.
- Tarigan, F. C., Sari, S., Sitompul, F. M., & Perangin-Angin, R. W. S. B. (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Giovani Abadi Sentosa.” *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 70–78.
- Umar, N., Yusniar, C., & Abdullah. (2021). “Pengaruh Job Description Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Pidie.” *Jurnal Real Riset*, 3(3), 286–297.
- Yuwanda, T., & Pratiwi, N. (2020). “Effect Of Organizational Citizenship Behavior And Compensation Toward Employee Performance At PT. Semen Padang With Overload Work As The Mediating Variable.” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 53–62.