

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MANTRA BALI GUESTHOUSE AND YOGA, CANGGUDI KABUPATEN BADUNG****Ni Putu Mas Rista Prati Dewi <sup>1)</sup>, Nyoman Mustika <sup>2)</sup>, Sapta Rini Widyawati <sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: masristapratidewi17@gmail.com

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership*, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Mantra Bali Guesthouse and Yoga Canggü. Penelitian ini dilaksanakan di Mantra Bali Guesthouse and Yoga ,Canggü yang berlokasi di Jalan Pantai BerawaTibubeneng Kuta Utara Kabupaten Badung, Bali. Dalam penelitian ini, yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan pada Mantra Bali Guesthouse and Yoga ,Canggü yang berkaitan dengan pengaruh *servant leadership*, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Canggü. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Mantra Bali Guesthouse and Yoga ,Canggü dengan jumlah 40 orang, dengan jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini sejumlah 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggü Di Kabupaten Badung, Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggü Di Kabupaten Badung, dan Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggü Di Kabupaten Badung.

**Kata kunci: *servant leadership*, kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan.****ABSTRACT**

*Human resources are an important asset and play a role as the main driving factor in the implementation of all agency activities or activities, so they must be managed properly through Human Resource Management (MSDM). This study aims to determine the effect of servant leadership, compensation, and workload on employee performance at Mantra Bali Guesthouse and Yoga Canggü. This research was conducted at Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Canggü, located on Jalan Pantai Berawa Tibubeneng, North Kuta, Badung Regency, Bali. In this study, the objects of this research were employees at Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Canggü, who were related to the influence of servant leadership, compensation and workload on the performance of Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Canggü employees. The population in this study were employees at Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Canggü with a total of 40 people, with a total sample used in this study of 40 people. Data collection methods used in this research are observation, documentation study, interviews, and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that Servant Leadership had a positive and significant effect on employee performance at Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggü in Badung Regency, Compensation had a negative and significant effect on employee performance at Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggü in Badung Regency, and workload had a negative effect and significant to employee performance at Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggü in Badung Regency.*

**Keywords: *servant leadership, compensation, workload, and employee performance.***

## I. PENDAHULUAN

Pariwisata Indonesia khususnya Bali merupakan salah satu pilar penyangga yang menjadi kekuatan ekonomi negara sehingga banyak tenaga kerja yang terserap di industry pariwisata, seiring dengan bergesernya kecenderungan modus pariwisata dari *mass tourism* ke *individu tourism* membuat tren perkembangan sarana akomodasi di Bali semakin berkembang (Sandra, 2018). Kondisi seperti ini, maka perusahaan harus dapat meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya dalam pemberian informasi, bersikap, dan dalam menjalin hubungan kepada para pelanggannya. Perusahaan yang mempunyai keterampilan yang tinggi dalam pemberian pelayanan kepada pelanggannya akan mampu menguasai atau dominan di pasar (Suwandana, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan paling penting yang harus dimiliki suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Darmawan, 2021). Sumber daya manusia (SDM) mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Untuk itu sumber daya manusia sebagai aset organisasi perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik (Rahayu Saputri, 2018). Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan sesuatu perusahaan ditentukan oleh kinerja kariawannya. (Tjiabrata, 2017).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber

Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu perusahaan (Setiobudi, 2017). Menurut Akbar (2018), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal (Ricardianto, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pangabeana, 2018:5).

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sugiharjo, 2018:131). Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya (Nugraha, 2017). Kinerja karyawan menurut Tjahjawati (2017) kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai karyawan. Sedangkan menurut Sudarso (2019) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi kesimpulannya kinerja adalah

salah satu alat ukur kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja dari karyawan yang meningkat dapat dipastikan akan mempengaruhi pendapatn, yaitu pendapatan dari sebuah perusahaan juga pasti meningkat.

Temuan peneliti Dani, dkk (2021) fenomena yang berkaitan dengan kinerja dapat dilihat dari indikator yaitu : 1. Kualitas Kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, 2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan, 3. Ketepatan Waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output, 4. Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan, 5. Kemampuan Bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

*Guesthouse* yang dalam bahasa Indonesia diartikan rumah tamu juga

merupakan penginapan. Namun berbeda dengan hotel, hostel, atau bahkan losmen, tempat untuk bermalam dan beristirahat tersebut menyediakan fasilitas menginap yang menyerupai fasilitas hotel. *Mantra Bali Guesthouse and Yoga Cangg* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang akomodasi yang beralamat di jalan Pantai Berawa, Tibubeneng Kuta Utara, Cangg. Jumlah karyawan pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga Cangg* yaitu sebanyak

40 orang. Fasilitas yang disediakan yaitu kamar superior pribadi hingga kamar asrama yang nyaman. Akomodasi ini juga menyediakan 10 sesi yoga setiap harinya dengan biaya tambahan. Terdapat juga kolam renang, rental sepeda motor untuk para tamu. Kesigapan, ketepatan serta kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi tugas dan tanggung jawabnya sangatlah menentukan kinerjanya dalam memberikan kesan baik maupun buruk pada para tamu.

Pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Cangg* kinerja karyawan dapat dipaparkan melalui tingkat kehadiran karyawan *Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Cangg*. Setiawan, dkk (2021) menyatakan rata-rata absensi lebih dari 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan tingkat kinerja yang tidak baik.

**Tabel 1.**  
**Tingkat Absensi Karyawan pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Cangg* 2021**

Bulan	Jumlah tenaga kerja	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)*	Jumlah absensi	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi %
1	2	3	4=(2x3)	5	6=(4-5)	7=(5:4x100)
Januari	40	27	1070	35	1035	3,2
Februari	40	27	1070	39	1031	3,6
Maret	40	25	1000	30	971	3,0
April	40	26	1040	36	1004	3,4
Mei	40	27	1070	35	1035	3,2
Juni	40	27	1070	34	1036	3,1
Juli	40	28	1120	38	1082	3,3
Agustus	40	28	1120	35	1085	3,1
September	40	27	1070	34	1036	3,1
Oktober	40	28	1120	36	1084	3,2
November	40	27	1070	34	1036	3,1
Desember	40	27	1070	34	1036	3,1
Jumlah						38,4
Rata-rata						3,2%

Sumber data : Data *Mantra Bali Guesthouse and Yoga Cangg* 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat di jelaskan bahwa dalam satubulan, tingkat absensi sangat tinggi yaitu rata-rata 3,2% absensi tiap bulannya dan absensi tertinggi terjadi pada bulan Februari sebesar 3,6% dan terendah pada bulan Maret sebesar 3,0%. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang baik. Tingkat kehadiran merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja pegawai. Kurangnya kualitas pekerjaan yang dimiliki karyawan menyebabkan pemanfaatan waktu juga kurang maksimal di dalam bekerja. Baik buruknya suatu kinerja di dalam perusahaan akan berdampak besar kepada target yang ingin dicapai di dalam perusahaan tersebut. Menurut Nurseta (2018) menyatakan absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang ditetapkan kurang baik.

Faktor pertama yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah pengaruh *Servant leadership*. *Servant leadership* dapat menjadi alternatif kepemimpinan dalam masa perubahan organisasi. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hariyono:2020) menyatakan bahwa *servant leadership* adalah kepemimpinan yang melayani, memperdayakan dan mengembangkan karyawan dengan kerendahan hati, kemurnian hati, dan menghargai sesama. *Servant leadership* (Rahayu,2019:100) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) dimulai dengan perasaan alamiah bahwa kita ingin melayani lebih dahulu, lalu pilihan yang disadari membawa seseorang berharap untuk memimpin. Pemimpin yang melayani itu memberikan arahan dan bertanggung jawab atas organisasi atau perusahaan yang dipimpin. *Servant leadership* memiliki pengaruh spiritual dan emosi pada motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan. *Servant leadership* itu memiliki pengaruh dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Andreani:2020). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan penerapan *servant leadership* pada perusahaan adalah untuk

Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman. Kepimpinan yang melayani diharapkan dapat menumbuhkan tanggungjawab karyawan pada pekerjaannya. Beberapa penelitian tentang pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Pohan (2021) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Darmawan (2021), menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sandra, dkk (2018) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hariyono (2020) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di *Mantra Bali Guesthouse and Yoga Canggu*, fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan *servant leadership* dapat dilihat dari indikator empati. Sikap pemimpin yang belum sepenuhnya tanggap dan memahami dengan apa yang dikomunikasikan oleh bawahan sebagai salah satu cirinya. Tidak memiliki empati kepada orang lain sekaligus bawahan dan menjadi seorang pendengar yang penuh dengan empati.

Kurangnya kesadaran dalam memahami persoalan yang melibatkan etika dan nilai-nilai perusahaan. Pemimpin belum berusaha meyakinkan orang lain, bukannya memaksakan kepatuhan karyawannya. Tujuan penerapan *servant leadership* adalah untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Kepemimpinan yang melayani diharapkan dapat menumbuhkan rasa tanggungjawab karyawan pada pekerjaan (Sandra, 2018). Prilaku- prilaku tersebut diharapkan dapat memperkecil perasaan tertekan terhadap tuntutan. Karyawan diharapkan dapat bekerja dengan produktif dan loyal padaperusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi menurut Ratnasari, dkk (2020) yaitu kompensasi merupakan balas jasa yang

diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Sinaga (2020:15) Kompensasi merupakan suatu hasil yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Setiap organisasi memiliki tujuan, suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah memberikan kompensasi atau insentif kepada anggota. Ada beberapa indikator kompensasi yaitu gaji, upah, dan insentif, (Satedjo, 2017).

Berdasarkan pengertian-pengertian kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dadi didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Beberapa penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian Ratnasari, dkk (2020)

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sinaga, dkk (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Satedjo (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian . Penelitian Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di *Mantra Bali Guesthouse and Yoga Cangu* , fenomena yang berkaitan dengan kompensasi dapat dilihat dari indikator gaji. Kompensasi menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan. Sesuai dengan indikator tersebut permasalahan yang terjadi pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Cangu* yaitu gaji yang diterima oleh karyawan masih banyak yang berada dibawah UMK. Hal ini dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2.**  
**Rincian Gaji Karyawan pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga Cangu* 2021**

No.	Jabatan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)	Tunjangan Jabatan (Rp)	Total Gaji (Rp)
1.	General Manager	15.500.00	350.000	3.500.000	19.350.000
2.	HRD	4.500.000	300.000	300.000	5.100.000
3.	Staff Accounting	1.800.000	200.000	-	2.000.000
4.	F&b Manager	4.000.000	250.000	200.000	4.450.000
5.	Supervisor Receptionis	3.000.000	200.000	200.000	3.400.000
6.	Staff Receptionis	1.700.000	200.000	-	1.900.000
7.	Supervisor F&B	2.200.000	200.000	100.000	3.300.000
8.	Waiter waitress	1.700.000	200.000	-	1.900.000
9.	Sous Chef	5.000.000	150.000	100.000	5.250.000
10.	Cook	1.500.000	200.000	-	1.700.000
11.	Manager Publik Area	3.000.000	150.000	200.000	3.350.000
12.	Public Area Attendant	1.600.000	200.000	-	1.800.000
13.	Lifeguard	1.600.000	200.000	-	1.800.000
	Total	50.300.000	2.650.000	4.400.000	55.300.000

Sumber : HRD *Mantra Bali Guesthouse and Yoga Cangu* 2021

Berdasarkan Tabel. 2 dapat diketahui total gaji *General Manager* sebesar Rp.19.350.000, total gaji HRD sebesar Rp.5.100.000, total gaji *Staff Accounting* sebesar Rp. 2.000.000, total gaji *F&B Manager* sebesar 4.450.000, total gaji *Supervisor Receptionis* sebesar 3.400.000, total gaji *Staff Receptionis* sebesar 1.900.000, total gaji *Supervisor F&B* sebesar 3.300.000, total gaji *Waiter waitress* sebesar 1.900.000, total gaji *Sous Chef* sebesar 5.250.000, total gaji *Cook* sebesar 1.700.000, total gaji *Manager Publik Area* sebesar 3.350.000, total gaji *Public Area Attendant* sebesar 1.800.000, total gaji

*Lifeguard* sebesar 1.800.000. Menurut Perda yang membahas tentang UMK dinyatakan bahwa tingkat minimal UMK Badung pada tahun 2021 sebesar Rp.2.930.092. Maka dapat disimpulkan total gaji yang diterima oleh karyawan masih ada beberapa yang berada dibawah UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat memotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain faktor *servant leadership* dan kompensasi, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya (Rindorindo, 2019).

Wijaya (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh

sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Menurut Ahmad, dkk (2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan beban kerja bahwa beban kerja mengacu pada seberapa besar tenaga, waktu, dan pemikiran yang harus dicurahkan oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Beberapa penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian Ahmad, dkk (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Wijaya (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Udayana putra (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Rindorindo (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di *Mantra Bali Guesthouse and Yoga Cangu*, fenomena yang berkaitan dengan beban kerja dapat dilihat dari indikator target yang harus dicapai. Menurut data yang di peroleh permasalahan beban kerja pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga Cangu* disebabkan oleh target perusahaan yang tidak tercapai, padahal tingkat kunjungan wisatawan mengalami pasang surut dan tingkat persaingan sangat tinggi. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat dilihat pada data Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Data tamu yang menginap di Mantra Bali Guesthouse and Yoga Canggu Tahun 2021**

No.	Bulan	Kamar tersedia (unit)	Kamar Terpakai (unit)	Rata-rata tingkat hunian kamar (%)
1.	Januari	178	54	30,33%
2.	Februari	178	56	31,46%
3.	Maret	178	53	29,77%
4.	April	178	55	30,89%
5.	Mei	178	60	33,70%
6.	Juni	178	80	64,38%
7.	Juli	178	120	72,69%
8.	Agustus	178	136	80,50%
9.	September	178	66	37,07%
10.	Oktober	178	70	39,32%
11.	November	178	148	85,25%
12.	Desember	178	150	91,82%

Sumber : HRD *Mantra Bali Guesthouse and Yoga*, Canggu 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat hunian kamar dari bulan Januari-Desember 2021 terjadi fluktuasi dan tingkat hunian tertinggi terjadi pada bulan Juli dan Agustus selanjutnya pada bulan November dan Desember 2021 sedangkan jumlah karyawan operasional di *Mantra Bali Guesthouse and Yoga*, Canggu sejumlah 40 orang, nampak bahwa peningkatan jumlah hunian tidak diimbangi dengan jumlah karyawan sehingga hasil kerja yang dihasilkan kurang maksimal. Hal ini menyebabkan adanya beban kerja terhadap karyawan *Mantra Bali Guesthouse and Yoga* Canggu, dimana karyawan di bebani dengan target yang harus dicapai dan standar pekerjaan yang tinggi. Sehubungan dengan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang sudah diuraikan dengan lengkap tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh *Servant Leadership*, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga*, Canggu”.

**II. TINJAUAN PUSTAKA**

**Landasan Teori**

**1. Grand Theory**

Teori perilaku organisasi adalah *grand theory* (teori induk) yang digunakan pada penelitian ini. Robbins (2018) dan Luthan (2018) menjelaskan manusia adalah salah satu faktor penting dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja

individu yang ada di dalamnya. Dalam seluruh pekerjaan, anggotalah yang menentukan keberhasilannya, sehingga berbagai upaya meningkatkan kinerja organisasi harus dimulai dari perbaikan kinerja anggota. Kinerja dapat dinilai dan dioptimalkan melalui perilaku organisasi. Oleh karena itu, pemahaman tentang perilaku organisasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja.

Agar tujuan organisasi tercapai, maka perlu dilakukan usaha-usaha tertentu untuk mengelola organisasi. Mengelola organisasi ini sudah pasti tidak dapat terlepas dari aspek - aspek manajerial yang berkaitan erat dengan aktivitas organisasi, salah satunya sangat terkait dengan *transglobal leadership*, *quality of work life*, keterlibatan pekerjaan, serta kinerja karyawan.

**2. Servant Leadership**

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyono:2020) *Servant leadership* adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dahulu yang diawali dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulumelayani. Hariyono (2020) *Servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang memiliki prinsip melayani dan ketulusan hati terhadap sesama. Kerangka diusulkan oleh Barbutodan Wheeler (2006) (dalam Muhammad Aji 2015) menggabungkan 8 karakteristik Spears (2002) dengan dimensi keinginan yang alami untuk melayani orang lain, yang menjadi dasar untuk

Servant Leadership disebutkan dalam Tulisan-tulisan dari Greenleaf. Keinginan untuk melayani adalah tertanam dalam semua konsep Servant Leadership. Dimensi dari Servant Leadership menggunakan pengembangan dimensi dari Barbuto dan Wheeler (2006) dimensi servant leadership adalah sebagai berikut :

- a. Tindakan (*Altruistic calling*)
- b. Empati (*Emotional healing*).
- c. Bijaksana (*Wisdom*)
- d. Mencari solusi (*Persuasive mapping*)
- e. Tumbuh (*Organizational stewardship*)
- f. Berjiwa Sosial (*Humility*)
- g. Visioner (*Vision*)
- h. Melayani (*Service*)

### 3. Kompensasi

Kompensasi menurut Buulolo (2020) yaitu kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Trifena Setiawaty Sinaga (2020:15) Kompensasi merupakan suatu hasil yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada dasar kecil tanggung jawab dan resiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (AliWairooy:2017). Menurut Satedjo (2017), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagaiberikut:

1. Gaji, gaji
2. Upah
3. Insentif

### 4. Beban Kerja

Menurut Dhanial (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan

yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil Tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum, dan lain-lain. Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2017:22), yang meliputi antara lain :

- a) Target Yang Harus Dicapai
- b) Kondisi Pekerjaan
- c) Standar Pekerjaan

### 5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sugiharjo, 2018:131). Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya (Nugraha, 2017). Kinerja karyawan menurut Tjahjowati (2017) kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai karyawan. Sedangkan menurut Sudarso (2019) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dani, dkk (2021) untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

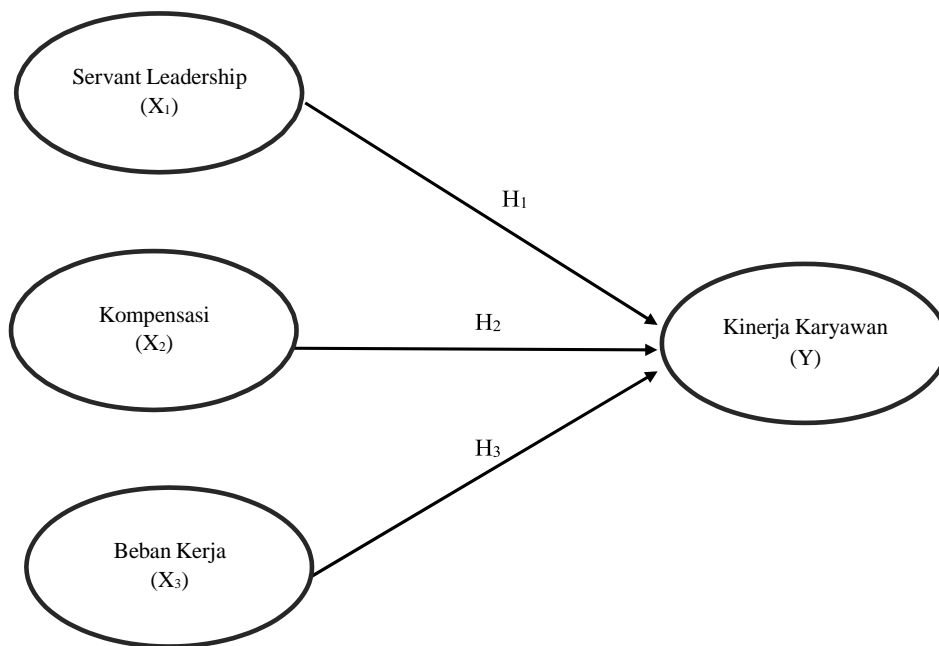
- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan Waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan bekerjasama



**III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

**1. KerangkaKonseptual**

**Gambar 1**  
**KerangkaKonseptual**  
**Pengaruh *Servant Leadership*, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Cangg***



Sumber: Kerangka Berpikir

**2. Hipotesis**

- 1) H1 : *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Cangg*
- 2) H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Cangg*
- 3) H3: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Cangg*

**IV. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di *Mantra Bali Guesthouse and Yoga , Cangg* yang berlokasi di Jalan Pantai Berawa Tibubeneng

Kuta Utara Kabupaten Badung, Bali. Dalam penelitian ini, yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga , Cangg* yang berkaitan dengan pengaruh *servant leadership*, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan *Mantra Bali Guesthouse and Yoga, Cangg*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada *Mantra Bali Guesthouse and Yoga , Cangg* dengan jumlah 40 orang, dengan jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini sejumlah 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda

**V. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil uji asumsi klasik**

**1) Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 5.12**  
**Hasil uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,13875664
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,113
	<i>Positive</i>	,113
	<i>Negative</i>	-,085
<i>Test Statistic</i>		,113
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Lampiran : 6 (data primer diolah 2022)

Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa *asymp. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat

dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

**2) Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Coeffisien efisiensi<sup>a</sup></i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	<i>(Constant)</i>	7,330	1,880		3,899	,000		
	X1	,177	,062	,322	2,846	,007	,789	1,267
	X2	,533	,180	,365	2,955	,005	,664	1,505
	X3	-,263	,083	-,355	-3,157	,003	,802	1,247

*a. Dependent Variable: Y*

Sumber : lampiran : 6 (data primer diolah 2022)

Tabel 5 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedasitas

**Tabel 5.14**  
**Hasil Uji Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,013	,992		1,022	,314
	X1	,029	,033	,153	,882	,384
	X2	-,006	,095	-,011	-,061	,952
	X3	-,084	,044	-,328	-1,912	,064

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Lampiran 6 (data primer diolah 2022)

Tabel 6 di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Servant Leadership (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) dan Beban kerja (X<sub>3</sub>) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian

tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute* ei), maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

2. Analisis Kuantitatif

1) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,330	1,880		3,899	,000
	X1	,177	,062	,322	2,846	,007
	X2	,533	,180	,365	2,955	,005
	X3	-,263	,083	-,355	-3,157	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 7 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,330 + 0,177 X_1 + 0,533X_2 - 0,263X_3$$

a) a = 7,330 artinya apabila Servant Leadership (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) dan Beban kerja (X<sub>3</sub>) masing-masing

dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Kinerja karyawan sebesar 7,330

b) b<sub>1</sub> = 0,177 artinya apabila Servant Leadership (X<sub>1</sub>) meningkat sedangkan Kompensasi (X<sub>2</sub>) dan Beban kerja (X<sub>3</sub>)

tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja karyawan (Y)

- c)  $b_2 = 0,5338$  artinya apabila Kompensasi ( $X_2$ ) menurun sedangkan Servant Leadership ( $X_1$ ) dan Beban kerja ( $X_3$ ) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y).
- d)  $b_3 = - 0,263$  artinya apabila Beban kerja ( $X_3$ ) berkurang sedangkan Servant Leadership ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y).

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Servant Leadership ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y), adalah positif. Artinya apabila variabel Servant Leadership, dan Kompensasi meningkat maka Kinerja karyawan akan ikut juga meningkat. Dan apabila Kompensasi menurun (berkurang ) maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja berpengaruh Negatif terhadap kinerja karyawan artinya apabila

beban kerja karyawan berkurang maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan

**2) Hasil analisis Korelasi berganda**

Tabel 8 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,797 besarnya nilai R 0,886 ini berada diantara 0,699 – 8,000 yang berarti ada hubungan yang kuat antara *Servant Leadership* ( $X_1$ ) Kompensasi ( $X_2$ ) dan Beban kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung .

**3) Hasil Analisis determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil uji determinasi dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,605 atau 60,5 %, artinya *Servant Leadership* ( $X_1$ ) Kompensasi ( $X_2$ ) dan Beban kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung adalah sebesar 60.5 %. dan sisanya 39,5 % dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

**4) Hasil Uji t ( t-test)**

**Tabel 5.17**  
**Hasil Uji t ( t-test)**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std.Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	7,330	1,880		3,899	,000
	X1	,177	,062	,322	2,846	,007
	X2	,533	,180	,365	2,955	,005
	X3	-,263	,083	-,355	-3,157	,003

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 9 tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Servant Leadership( $X_1$ )  
Berdasarkan hasil untuk variabel *Servant Leadership* ( $X_1$ ) dengan Signifikansi variabel Kompensasi ( $X_1$ )  $0,007 < 0,05$  hal ini ada pengaruh signifikan antara *Servant Leadership* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada

Mantra Bali

Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung

- b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ )  
Berdasarkan pada hasil untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dengan Signifikansi variabel Kompensasi ( $X_2$ )  $0,005 < 0,05$  hal ini ada pengaruh signifikan antara Kompensasi

Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung

- c) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Beban kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan pada hasil untuk variabel Beban kerja ( $X_3$ ) dengan Signifikansi variabel Beban kerja ( $X_3$ )  $0,003 < 0,05$  hal ini ada pengaruh signifikan antara Beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung

## 2. Pembahasan hasil penelitian.

### 1) Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja karyawan

Menurut Pohan (2018), *Servant Leadership* merupakan jenis kepemimpinan yang menyinggung etika, menciptakan sebuah organisasi yang nyaman dan unik, pengalaman estetika dan terhadap pelanggan, dan menganggap karyawan merupakan sebuah asset terbesar dan penting bagi perusahaan, pemimpin jenis ini merupakan pemimpin yang selalu mendahulukan kepentingan pengikutnya dan kurang memperhatikan dengan serius tentang kebutuhan diri pemimpin itu sendiri, dalam bentuk pemimpin servant lebih kepada sikap maupun etika dan memberikan contoh penerapan budaya dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang melayani itu memberikan arahan dan bertanggung jawab atas organisasi atau perusahaan yang dipimpin. *Servant leadership* memiliki pengaruh spiritual dan emosi pada motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan. *Servant leadership* itu memiliki pengaruh dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Andreani:2020). Hasil analisis uji t untuk variabel Servant Leadership ( $X_1$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,331 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Servant Leadership ( $X_1$ )  $0,007 < 0,05$  hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Servant Leadership ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Maruti Group Fast Boats Denpasar, hal ini berarti apabila Servant Leadership meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan Pohan (2021) menyatakan bahwa

*servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Darmawan (2021), menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sandra, dkk (2018) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Hariyono (2020) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

### 2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi (Sinaga, 2020). Menurut Ratnasari (2020), mengungkapkan Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Satedjo, dkk, 2017). Hasil analisis uji t untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,5338 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ )  $0,005 < 0,05$  hal ini berarti ada pengaruh yang negative dan signifikan antara Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Maruti Group Fast Boats Denpasar, artinya apabila Kompensasi menurun (berkurang) maka Kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, dkk (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sinaga, dkk (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Satedjo (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian . Penelitian

Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

**3) Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan.**

Menurut Rindorindo (2019), menyatakan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dani, 2021). Menurut Wijaya (2018), mengemukakan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Hasil analisis uji t untuk variabel Beban kerja ( $X_3$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,203 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Beban kerja ( $X_3$ )  $0,003 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung artinya apabila Beban kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Wijaya (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Udayana putra (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Rindorindo (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**VI PENUTUP**

**1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Servant Leadership berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Servant Leadership Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada Maruti Group Fast Boats Denpasar.

- 2) Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Kompensasi berkurang maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada Maruti Group Fast Boats Denpasar.
- 3) Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Beban kerja Karyawan berkurang maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung

**2. Saran**

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung adalah

- 1) Saran bagi Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung.
  - a) *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung. selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Servant Leadership yaitu pada pernyataan Saya Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada pada perusahaan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada Manajemen Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggu Di Kabupaten Badung untuk selalu memberikan petunjuk dan arahan kepada karyawan yang bekerja untuk tetap berpedoman pada SOP yang ada pada perusahaan

- b) Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggung Di Kabupaten Badung, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Kompensasi yaitu pada pernyataan Saya bekerja menerima imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada Manajemen Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggung Di Kabupaten Badung untuk tetap memberikan imbalan secara langsung kepada karyawan apabila kinerja karyawan tersebut melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan.
- c) Beban kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggung Di Kabupaten Badung, selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel Beban kerja yaitu pada pernyataan Saya bekerja diberikan target yang harus dicapai dalam waktu tertentu yang ditentukan perusahaan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada Manajemen Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggung Di Kabupaten Badung untuk memperhatikan Beban kerja karyawan yaitu dalam pemberian tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pekerja supaya sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Beban kerja seorang karyawan supaya diperhitungkan sehingga nantinya karyawan akan menghasilkan standard produk baik secara kualitas maupun kuantitas.
- 2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Kinerja karyawan agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, Gaya kepemimpinan, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada Mantra Bali Guesthouse And Yoga, Canggung Di Kabupaten Badung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad 2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.FIF Group Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal 2811-2820.*
- Akbar 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, *Vol.3, No 2*
- Ali Wairroy. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja , dan Kompensasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1.*
- Buulolo, dkk (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EE-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130. Vol.2, Nomor 1, Mei 2020.*
- Dani (2021). Pengaruh *Servant Leadership*, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalam Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardika Vol. 19 No.3 May 2021.*
- Darmawan. 2021. Pengaruh *Servant Leadership Dan Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Agustus 2021, Vol. 1 (No. 3): Hal 882-896*
- Dian Asriani, Muchran BL, Irwan Abdullah 2018. . Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis Volume 2 No 2.*
- Fernando Reinhard Tjiabrata Bode Lumanaw Lucky O.H. Dotulong 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. *F.R.Tjiabrata., B.Lumanaw., L.O.H.Dotulong., Pengaruh Beban Kerja*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*

- Hariyono 2020. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di UD. Anugrah Mulya Rejeki. *AGORA Vol.8, No, 2*.  
<https://doi.org/10.14445/23939125/IJEMS-V7I9P108> September 2018:1-17
- Jufrizen, dkk (2019) *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. International Conference on Accounting and Bussines & Economics (UII-ICABE) 2019*.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Pohan 2021. Pengaruh *Servant Leadership dan Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. General Indah Mustika. Vol 2, No 2, Juni 2021, Hal 47-53
- Prihantari, dkk (2019). *Effect of Role Overload, Budget Participation, Environmental Uncertainty, Organizational Culture, Competence, and Compensation on Employee Performance*. Vol. 6 No. 4, July 2019, pages: 197~206 ISSN: 2395-7492 <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n4.682>
- Rahayu Saputri, dkk 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT. Cladtek BI- Metal Manufacturing Batam. *Journal of applied business administration Vol 2, No 2, September 2018, hlm 307-316. E-ISSN:2548-9909*.
- Ratnasari 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *p://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index. Jurnal Manajemen dan Organisasi Riview (MANOR) Vol.2, Nomor 1, Mei 2020*.
- Rindorindo 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5953-5962*.
- Sandra, dkk 2018. *Pengaruh Servant Leadership dan Empowerment terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan Asa Villa Seminyak*.  
<https://doi.org/10.24843/EMMUNUD.2018.v7.i01.p02>.
- Satedjo, dkk 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura, Vol. 5, No. 3.
- Sjri Nova Budiwati, Eko Heri Prayinto<sup>2</sup>, Limgiani<sup>3</sup>, Suharto<sup>4</sup> 2020. . The Influence of Transformational Leadership Styles and Compensation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Management Studies Volume 7 Issue 9, 62- 70, September 2020 ISSN: 2393 –9125 /*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suriani, L, & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Transido Jaya Bahari Maubi Manado, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 6, No.4.



- Syaka Aprilda, dkk (2019). *Servant Leadership, Organization Commitment and Job Satisfaction on Organization Citizenship Behaviour. Science, Engineering and Social Science Series ISSN/e-ISSN: 2541-0369/2613- 988x. Vol.3, No.4, 2019.*
- Tjahjawati, dkk 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Vol. 3 No. 3, Desember 2017.*
- Tjiabrata 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Vol.5, No. 2 Juni 2017, Hal. 1570-1580*
- Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api
- Udaya Putra 2018. Peranan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Mansion Resort Hotel&Spa. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1492943>
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA), 10(2).*
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478), 11(6), 402- 409. Indonesia. Academy of Entrepreneurship Journal, 27, 1-7.*
- Wijaya 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia Vol.4 No.3 Januari 2018:278-288.*
- Yuniarto (2018). *Effect of Organization Citizenship Behaviors As a Moderation Between Servant Leadership On Employee*
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen, 8(2), 302-310.*
- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI, 1-1.*
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Danpemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of