

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH PENGELOLAAN AIR LIMBAH
DOMESTIK (BLUD PALD) KOTA BEKASI**

Oleh

Edward Efendi Silalahi¹⁾, Siti Nurmayanti²⁾

¹Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara 17121.

²Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD
PALD),

Jl. Pangkalan II. Komplek Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Sumur Batu,
Kecamatan Bantar Gebang, Kota Bekasi 17154.

Email: ¹silalahiedward72@gmail.com, ²siti.nurmayanti18@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study aims to determine whether there is an effect of workload and compensation on employee performance at the Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik Kota Bekasi, either partially or simultaneously. This study uses quantitative methods, where primary data is obtained from the distribution of questionnaires. The population in this study were all employees of the Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik Kota Bekasi, totaling 63 employees, and the sample taken by all employees was 63 people, the technique used was saturated sampling. Saturated sampling is a sampling technique where all members of the population are used as samples, other terms are saturated samples or censuses. The results showed that partially the workload variable had a positive and significant effect on employee performance. Partially, the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance. And simultaneously Workload and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance at the Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi.

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah faktor paling utama bagi suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dipastikan oleh sumber daya yang tersedia pada organisasi tersebut, selain itu SDM dipakai untuk keberlangsungan hidup organisasi. Menurut Wahdaniah dan Gunardi (2018), Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja dari individu pegawai yang dikerjakan telah sesuai dengan peraturan dan standar kerja yang ditetapkan pada setiap organisasi. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, ada berbagai cara yang bisa digunakan yaitu dengan memberikan perhatian khusus pada beban kerja pegawai baik beban kerja fisik ataupun psikologi. Organisasi harus mampu memberikan beban

kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawainya.

Beban kerja merupakan suatu tuntutan tugas yang pegawai terima, dimana tugas tersebut harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu didalam suatu organisasi. Pemberian beban kerja yang berlebih kepada pegawai dapat menimbulkan pengaruh yang tidak baik, seperti timbulnya rasa lelah baik secara fisik atau mental dan tidak dapat mengontrol emosional. Sedangkan, pemberian beban kerja sedikit akan memicu dampak, seperti kurangnya ruang gerak yang membuat pegawai jadi cepat merasakan bosan dalam melaksanakan pekerjaan. Saat ini yang sedang terjadi di Badan Layanan Umum Daerah

Pengelolaan Air Limbah Domestik yaitu menerapkan kinerja berbasis target bulanan, dimana setiap pegawai mempunyai target kinerja bulanan yang harus terpenuhi. Pelaksanaan standar kinerja operator telah diatur dalam Surat Keputusan Kepala Dinas nomor 814/Kep. 194- DPKPP/I/2021 mengenai Target Kinerja Pegawai UPTD PALD. Salah satu isi dari Surat Keputusan Kepala Dinas tersebut berisi bahwa setiap pegawai pada unit operator mesin harus melakukan pelayanan dengan nilai retribusi yang telah ditentukan.

Selain beban kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi ialah imbalan yang diberikan perusahaan berupa kenaikan pangkat ataupun uang yang diberikan diluar gaji pokok pegawai. Menurut Anggrane (2020), Pemberian kompensasi adalah suatu proses yang diberikan organisasi untuk membuat pegawai menjadi lebih merasa sejahtera atau membuat pegawai merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Pembagian gaji pegawai dibagi sesuai dengan UMK Kota Bekasi. Selain itu pegawai pun mendapatkan kompensasi berupa insentif. Insentif adalah pembayaran yang diberikan suatu organisasi diluar gaji pokok. Pada BLUD PALD terdapat insentif berupa uang piket yang diberikan kepada pegawai pada saat tanggal merah atau hari besar pegawai tersebut harus tetap bekerja. Uang insentif yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan. tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan belum sesuai dengan regulasi atau Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 79 Tahun 2021.

Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Air Limbah Domestik (UPTD PALD) yang dibentuk pada tahun 2016 berdasarkan dengan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 82 Tahun 2018 mengenai Pembentukan dan Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis pada Badan dan Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintahan Kota Bekasi. Per 1 Januari 2022 Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Air Limbah Domestik (UPTD PALD) resmi berganti menjadi Badan

Layanan Umum Daerah (BLUD). Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) ialah sistem yang digunakan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah/Badan Daerah dalam memberi pelayanan pada masyarakat yang memiliki fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, beban kerja dan kompensasi termasuk hal terpenting yang memerlukan perhatian lebih dalam upaya meningkatnya kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi”.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja ialah suatu hasil kerja yang pegawai peroleh dengan tanggung jawab yang telah organisasi berikan kepada dirinya. Pendapat tersebut diperkuat oleh (Sidabutar et al., 2020) Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja individu pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Silalahi, 2019) Kinerja ialah bentuk himpunan perilaku individu pegawai yang memiliki kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Silalahi, 2019) Kinerja ialah bentuk himpunan perilaku individu pegawai yang memiliki kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nulhakim & Fadlillah (2021) mendefinisikan Kinerja pegawai sebagai suatu kemampuan individu dalam mengerjakan pekerjaan didasari dengan tanggung jawab masing-masing. Pencapaian suatu organisasi tergantung dari standar dan hasil kerja sebagai target yang telah ditetapkan dengan beberapa kriteria yang telah dirundingkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, sehingga diambil kesimpulan bahwa Kinerja Pegawai ialah suatu bentuk hasil akhir pekerjaan yang menyangkut kualitas dan kuantitas yang telah pegawai capai selaras dengan tanggung jawab yang pimpinan berikan kepada dirinya.

Menurut Robbins & Judge (2015) indikator kinerja pegawai secara individu terdiri dari 5 indikator, seperti berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Beban Kerja

Menurut Robbins (2019) mengemukakan bahwa beban kerja mengacu pada intensitas tugas dalam bekerja. Menurut Idayanti et al. (2020), Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat pekerjaan atau tugas- tugas yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pemimpin untuk memiliki lebih banyak energi untuk menyelesaikan pekerjaannya, tetapi itu semua tergantung pada individu, akhir hasil setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan. Menurut (Meutia & Narpati, 2021), Beban kerja seorang pegawai seringkali disesuaikan berdasarkan posisi dan pangkat yang dipegang pegawai tersebut. Menurut Fadlurrahman et al., (2021), Beban kerja didefinisikan sebagai bentuk pembeda antara keterampilan dengan tuntutan tugas yang pegawai dapat pada suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, sehingga bisa disimpulkan bahwa Beban Kerja ialah serangkaian tuntutan tugas yang pimpinan beri kepada para pegawai dengan jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan membuat kinerja pegawai menjadi menurun.

Dalam penelitian ini terdapat indikator beban kerja yang dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Diana (2019), adapun sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Kompensasi

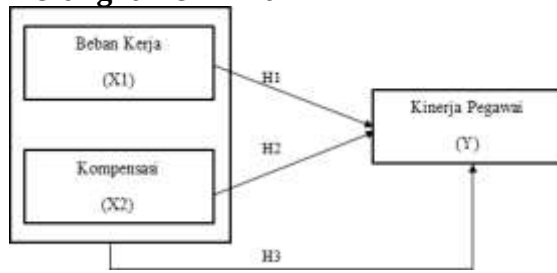
Kompensasi adalah bentuk imbalan yang pegawai terima atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan (Naidu & Satyanarayana, 2018). Menurut Arif et al. (2019), Kompensasi adalah sebuah tanda balas jasa yang organisasi berikan pada seorang pegawai atas pekerjaan yang sudah dikerjakannya. Menurut Dwianto dan Aprurroji (2019), Kompensasi adalah hal yang paling utama bagi seorang pegawai, dikarenakan jumlah kompensasi yang diberikan dapat mencerminkan ukuran nilai pekerjaan yang mereka dikerjakan diantara rekan kerja lain, keluarga dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2015), Kompensasi insentif ialah bentuk program yang berhubungan dengan kompensasi dibayarkan berdasarkan produktivitas yang duicapai oleh individu pegawai. Selain itu insentif sebagai kompensasi, di luar upah dasar/gaji yang berberi sesuai dengan capaian target seperti tujuan organisasi yang telah dibuat dengan tolak ukur, baik individu maupun kelompok serta bisa juga organisasi yang produktif (Hidayah & Nurbaiti, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka bisa diambil kesimpulan bahwa Kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai berupa kompensasi finansial dan non finansial atas kontribusinya kepada organisasi.

Dalam penelitian ini indikator kompensasi diambil menurut Anwari (2018) dimana indikator kompensasi terdiri dari tiga, yaitu:

1. Gaji
2. Bonus
3. Tunjangan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi.
- H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi.
- H3 : Diduga Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019), Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dimana berguna untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu, dalam hal pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data berbentuk statistik, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) yang beralamat di Jl. Pangkalan II. Komplek Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Sumur Batu, Kecamatan Bantar Gebang, Kota Bekasi.

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 2 bulan pada bulan April 2022 sampai dengan Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik Kota Bekasi yang berjumlah 63 pegawai, dan sampel yang diambil seluruh pegawai sebanyak 63 orang, teknik yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, istilah lainnya sampel jenuh atau sensus.

Metode Analisis Data

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner/angket kepada seluruh pegawai, yang kemudian akan dibuat tabulasi dari masing-masing variabel dengan cara menghitung keseluruhan skor pada item pernyataan variabel. Setelah hasil data kuesioner tersebut didapat, maka akan diolah menggunakan program Statistic Product and Service Solution (SPSS) versi 25 untuk mendapatkan hasil akhir yang valid. Dalam menyelesaikan penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji f, uji t, dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Pernyataan	t-hitung	t-tabel	Keterangan
X1.1	0,438	0,2480	Valid
X1.2	0,512	0,2480	Valid
X1.3	0,604	0,2480	Valid
X1.4	0,530	0,2480	Valid
X1.5	0,618	0,2480	Valid
X1.6	0,428	0,2480	Valid
X1.7	0,431	0,2480	Valid
X1.8	0,460	0,2480	Valid
X1.9	0,427	0,2480	Valid

X1.10	0,426	0,2480	Valid
-------	-------	--------	-------

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui bahwa r hitung yang dihasilkan setiap item pertanyaan untuk variabel Beban Kerja (X1) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,2480. Maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada variabel Beban Kerja dikatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Kompensasi (X2)

Pernyataan	t-hitung	t-tabel	Keterangan
X2.1	0,535	0,2480	Valid
X2.2	0,617	0,2480	Valid
X2.3	0,514	0,2480	Valid
X2.4	0,494	0,2480	Valid
X2.5	0,716	0,2480	Valid
X2.6	0,461	0,2480	Valid
X2.7	0,477	0,2480	Valid
X2.8	0,504	0,2480	Valid
X2.9	0,465	0,2480	Valid
X2.10	0,558	0,2480	Valid

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 2, di atas diketahui bahwa r hitung yang dihasilkan setiap item pertanyaan untuk variabel Kompensasi (X2) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dibanding nilai r tabel sebesar 0,2480. Maka bisa disimpulkan bahwa pertanyaan pada variabel Kompensasi dikatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	t-hitung	t-tabel	Keterangan
Y1	0,504	0,2480	Valid
Y2	0,450	0,2480	Valid
Y3	0,488	0,2480	Valid
Y4	0,537	0,2480	Valid
Y5	0,678	0,2480	Valid
Y6	0,616	0,2480	Valid
Y7	0,509	0,2480	Valid
Y8	0,437	0,2480	Valid
Y9	0,435	0,2480	Valid
Y10	0,521	0,2480	Valid

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 3, di atas diketahui bahwa r hitung yang dihasilkan setiap item pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar

dibanding nilai r tabel sebesar 0,2480. Maka bisa disimpulkan bahwa pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,647	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,707	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,696	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa nilai alpha yang dimiliki variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,647, nilai alpha yang variabel Kompensasi (X2) miliki sebesar 0,707, dan nilai alpha yang ada pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,696. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner penelitian dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N	63
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	1,87156120
Most Differences	
Extreme Absolute	,068
Positive	,068
Negative	-,046
Test Statistic	,068
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

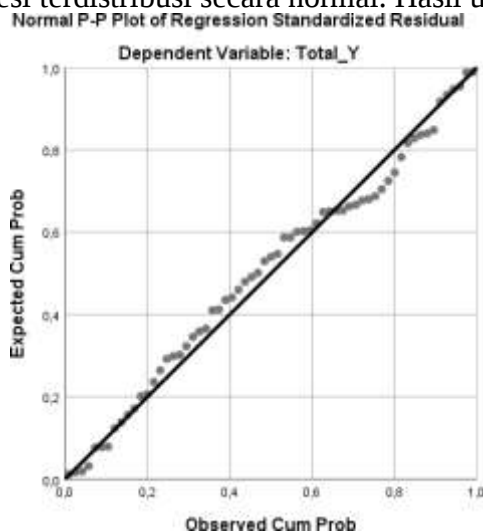
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 5, terlihat bahwa hasil pengujian memakai One Sample Kolomogrov Smirnov memperlihatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0,200, yang berarti variabel dalam regresi terdistribusi secara normal. Hasil uji



Gambar 2 Uji Normalitas Sumber : Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan gambar 2 P-Plot di atas, terlihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal, yang artinya model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa data pada penelitian ini telah sesuai dengan asumsi uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

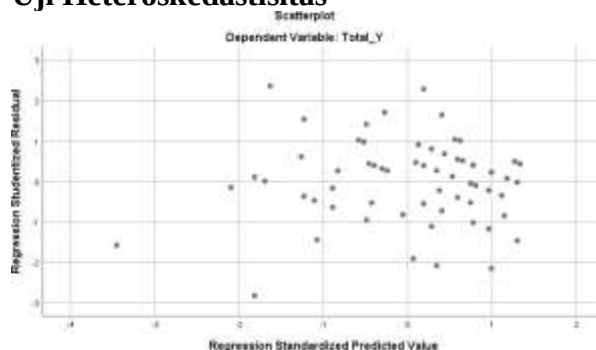
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0,862	1,160	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0,862	1,160	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai tolerance yang didapat untuk per variabel Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 0,862 dan nilai VIF sebesar 1,160.

Sehingga ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi linier berganda.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak baik di bagian atas dan bawah angka 0, selain itu titik-titik terbentuk pola tertentu, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi dapat dipakai untuk memperkirakan Kinerja Pegawai sesuai dengan variabel yang mempengaruhi yakni Beban Kerja dan Kompensasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients
1 (Constant)	15,986	4,666	
Beban Kerja	,365	,102	,387
Kompensasi	,313	,092	,368

a. Dependent Variable: Total_Y
Dependent Variable: Total_Y Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 7, diatas didapat persamaan regresi seperti berikut, $Y = 15,986 + 0,365 X_1 + 0,313 X_2$ yang artinya:

1. Konstanta = 15,986

Apabila variabel Beban Kerja dan Kompensasi bernilai 0, maka Kinerja Pegawai yaitu sebesar 15,986.

2. Koefisien Beban Kerja (X1)

Nilai koefisien Beban Kerja sebesar 0,365. Artinya jika Beban Kerja meningkat sebesar 1 nilai maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,365.

3. Koefisien Kompensasi (X2)

Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,313. Artinya jika Kompensasi meningkat sebesar 1 nilai maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,313.

Uji T

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	15,986	4,666		3,426
Beban Kerja	,365	,102	,387	3,565
Kompensasi	,313	,092	,368	3,395

a. Dependent Variable: Total_Y Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 8, diatas diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,565 > 1,67065 (t tabel) dengan nilai sig. 0,001 < 0,05 (α) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H0 ditolak atau Ha diterima yang artinya secara parsial Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya variabel Kompensasi (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,395 > 1,67065 (t tabel) dengan nilai sig. 0,001 < 0,05 (α) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H0 ditolak atau Ha diterima yang artinya secara parsial

Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	176,657	2	88,328	19,268	,000 ^b
Residual	275,058	60	4,584		
Total	451,714	62			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1 Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat bahwa nilai F hitung yakni 19,268 > 3,15 (Tabel F) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H0 ditolak atau Ha diterima yang berarti Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,391	,371	2,141

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Dependent Variable: Total_Y Sumber: Olah data SPSS 25, 2022

Dari Tabel 4.15 di atas diperoleh nilai R-square sebesar 0,391 atau 39%. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel Kinerja Pegawai mampu memaparkan perubahan dua variabel bebas yakni Beban Kerja dan

Kompensasi sebesar 39%. Sedangkan 61% dibahas oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik, didapat hasil pengujian uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa Hipotesis 1 diterima, hal ini berarti secara parsial Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dalam hal ini Beban Kerja lebih besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi.

Responden menjelaskan bahwa beberapa pegawai terkadang tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor baik internal ataupun eksternal. Selain itu pada masa pandemi covid-19 ini membuat masyarakat jarang melakukan layanan penyedotan air limbah domestik, hal tersebut membuat layanan air limbah domestik menjadi sepi dan berdampak tidak tercapainya pendapatan penyedotan.

Hasil penelitian ini telah selaras dengan penelitian Wahdaniah & Gunardi (2018) berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Manjene. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, jika beban kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan menurun.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji dan analisis data didapat hasil pengujian uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa Hipotesis 2 diterima, hal ini berarti secara parsial Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa jika instansi dapat merealisasikan kompensasi berupa insentif dengan baik dan memberikan tunjangan sesuai dengan Peraturan Wali Kota Bekasi yang berlaku, maka akan membuat Kinerja Pegawai meningkat. Hal tersebut dilakukan agar tujuan Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik Kota Bekasi dapat tercapai.

Hasil penelitian telah selaras dengan penelitian (Arif et al. (2019) berjudul Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, semakin baik kompensasi berupa gaji dan insentif yang diterima pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang diperoleh.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji dan analisis data didapat hasil pengujian uji f (simultan) yang menunjukkan bahwa Hipotesis 3 diterima, hal ini berarti secara simultan Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi.

Hal ini menjelaskan bahwa apabila beban kerja mengalami peningkatan maka kinerja akan menurun, begitu pula sebaliknya apabila beban kerja menurun maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Demikian juga jika kompensasi yang ditawarkan seimbang dengan beban kerja yang diterima, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Husin et al. (2021) berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Pada penelitiannya diketahui bahwa secara simultan Beban Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik Kota Bekasi, maka dari itu penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut berarti jika beban kerja berkurang maka kinerja akan meningkat.
2. Secara parsial Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut berarti jika kompensasi meningkat, kinerja juga akan meningkat.
3. Secara Simultan Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut berarti dua variabel bebas yaitu beban kerja dan kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi, berikut ini adalah implikasi manajerial yang dapat penulis berikan, yaitu:

1. Bagi Instansi
 - a. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik Kota Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan bahwa tinggi rendahnya suatu beban kerja yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Dimana, beban kerja yang dialami oleh pegawai Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah

Domestik Kota Bekasi masih cukup tinggi, dikarenakan pegawai diberikan target kinerja bulanan. Maka, pemberian beban kerja harus lebih diperhatikan agar seluruh pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai.

- b. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik Kota Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan bahwa untuk dapat terus meningkatkan kualitas kinerja pegawai, organisasi harus tetap memperhatikan para pegawai terutama mengenai kompensasi yang diberikan baik itu berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai.
- c. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh kedua variabel yaitu Beban Kerja dan Kompensasi. Dimana, target kerja yang diberikan cukup tinggi maka dari itu organisasi perlu lebih memperhatikan agar para pegawai merasa tidak terbebani dengan target yang diberikan. Untuk kompensasi hal yang perlu diperhatikan mengenai insentif dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku agar pegawai merasa lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut perlu segera diperhatikan oleh organisasi agar permasalahan tersebut tidak mengganggu kinerja para pegawai.

2. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan berguna untuk memperdalam ilmu yang berhubungan dengan Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menggali lebih dalam mengenai variabel-variabel independen lain guna mengetahui pengaruh terhadap kinerja

pegawai seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. 263– 276.
- [2] Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- [3] Dwianto, A. S., & Aprurroji, A. (2019). The Effect of Compensation on Employee Performance at PT . Sango Indonesia - Karawang. 2(1), 178–187.
- [4] Fadlurrahman, M. F., Amelia, T. C., & Pratminingsih, S. A. (2021). The Influence of Workload and Competence on Employee Performance. 58, 486–492.
- [5] Hidayah, N., & Nurbaiti, B. (2019). Pengaruh Pendelegasian Wewenang, Kompensasi Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Dewi Permata Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, XII, 78–99.
<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm/article/download/6230/4846>
- [6] Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- [7] Idayanti, E., Ayu, I. D. A., Piarttrini, & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication , Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron , Seminyak , Kuta , Bali. 4(6), 29–37.
- [8] Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42–52.
[http://repository.ubharajaya.ac.id/12706/%0Ahttp://repository.ubharajaya.ac.id/12706/1/Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja.pdf](http://repository.ubharajaya.ac.id/12706/%0Ahttp://repository.ubharajaya.ac.id/12706/1/Kontribusi%20Beban%20Kerja%20dan%20Insentif%20Terhadap%20Kepuasan%20Kerja.pdf)
- [9] Naidu, A. T., & Satyanarayana, G. (2018). Impact of compensation on employee performance. 6.
- [10] Nulhakim, R. L., & Fadlillah, A. M. (2021). Effect Of Workload , Job Promotion , and Work Motivation on Employee Performance in PT XYZ. 3(5).
- [11] Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *International Business Management*, 4, 1–5.
<https://doi.org/10.3923/ibm.2016.4907.4916>
- [12] Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta. 7(1), 1–14.
- [13] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. ALFABETA.
- [14] Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51–65.