

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era industri 4.0 saat ini telah mengalami banyak perubahan baik komunikasi maupun teknologi. Hal membuat perusahaan harus bisa terus berkontribusi agar tidak kalah saing dengan perusahaan lainnya. Baik perusahaan ataupun organisasi mesti memperhatikan SDM yang dimiliki agar tetap berkualitas. Hal ini dikarenakan 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. Apabila organisasi mempunyai Sumber Daya Manusia yang baik, maka kinerja pegawai yang dimiliki pun pasti akan baik begitu pula sebaliknya. Dengan kata lain, kinerja pegawai ialah suatu hal yang dapat memberikan dampak dalam tercapainya tujuan 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. Jika hasil kerja yang didapat sudah baik dan optimal, organisasi harus terus mengelola dan *manage* sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. 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.

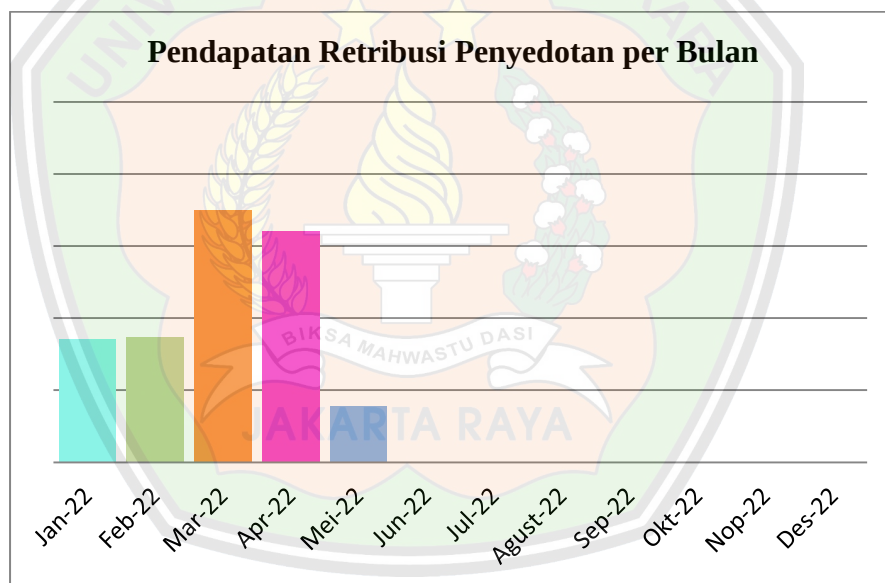
Beban kerja merupakan suatu tuntutan tugas yang pegawai terima, dimana tugas tersebut harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu didalam suatu organisasi. Menurut Putra dan Laily (2019), Beban kerja ialah besaran tugas yang organisasi berikan pada pegawainya dengan syarat harus diselesaikan pada waktu tertentu. 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. Rasa bosan yang timbul akan membuat pegawai kurang perhatian terhadap pekerjaannya sehingga bisa membahayakan diri pegawai itu sendiri. 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 Anggranei (2020), Pemberian kompensasi adalah suatu proses yang diberikan organisasi untuk membuat pegawai menjadi lebih merasa sejahtera atau membuat pegawai merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Pemberian kompensasi pada umumnya dilihat berdasarkan kriteria yang ditetapkan, seperti pengetahuan dan pengalaman yang pegawai miliki, tingkat pendidikan, golongan, standar waktu, serta tingkat prestasi kerja pegawai. Pemberian kompensasi juga harus dilakukan dengan logis dan rasional. Apabila organisasi memberikan kompensasi dengan tepat dan benar, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi (Sosiatri & Badrani, 2021).

Kota Bekasi memiliki luas wilayah sekitar 210 km² dengan ≤ 3 juta jiwa mempunyai 99% sanitasi yang layak dan 6,14% sanitasi dalam kategori aman. Kota Bekasi memiliki visi melakukan penyehatan lingkungan melalui penyediaan fasilitas Pengelolaan Air Limbah Domestik yang secara teknis akan dikelola oleh 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.

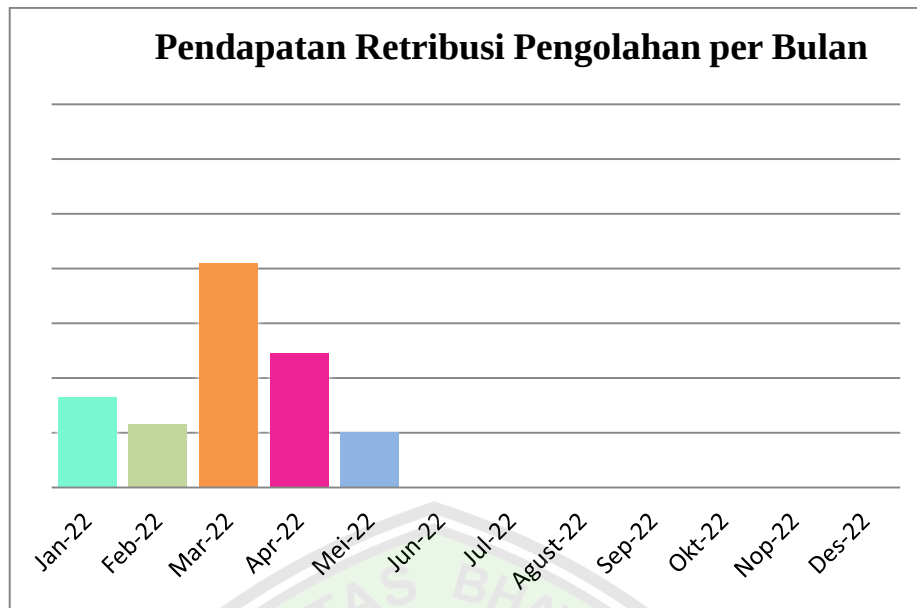
Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada Bagian Administrasi permasalahan mengenai beban kerja di Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) saat ini sedang terjadi yaitu menerapkan kinerja berbasis target bulanan, dimana setiap pegawai mempunyai target kinerja 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. Apabila tidak tercapai, maka akan diberikan surat teguran bahwa surat teguran tersebut sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berikut ini merupakan grafik pendapatan retribusi penyedotan per bulan:



Gambar 1.1 Pendapatan Retribusi Penyedotan per Bulan

Sumber: BLUD PALD Kota Bekasi

Berdasarkan data grafik di atas, diketahui bahwa pada bulan April 2022 sempat mengalami penurunan dikarenakan beberapa pegawai belum mampu mencapai target yang telah organisasi buat, dikarenakan adanya Pandemi Covid-19 saat ini membuat kurangnya pelayanan yang dilakukan. Sedangkan untuk bulan Mei belum keseluruhan data pendapatan retribusi penyedotan masuk sehingga data yang didapat belum maksimal hasilnya.



Gambar 1.2 Pendapatan Retribusi Pengolahan per Bulan

Sumber: BLUD PALD Kota Bekasi

Berdasarkan data grafik di atas, diketahui bahwa pada bulan Februari 2022 dan bulan April 2022 mengalami penurunan pendapatan retribusi pengolahan. Hal tersebut dikarenakan terdapat perbaikan sistem dan terdapat transisi perpindahan pembayaran ke bulan berikutnya. Pendapatan retribusi pengolahan ini didapat dari akumulasi pembuangan mitra swasta.

Selain itu pejabat pengelola, dewan pengawas dan pegawai Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) menerima gaji, insentif dan tunjangan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada bagian administrasi, bahwa pemberian kompensasi berupa gaji di Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik dibagi berdasarkan jabatan dan tingkat tanggung jawab. 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 ialah bentuk pemberian finansial yang organisasi berikan pada pegawai dengan didasarkan oleh syarat tertentu demi menjaga dan meningkatnya kinerja pegawai. Adapun sebagai berikut tunjangan yang pegawai BLUD PALD terima:

Tabel 1.1 Tunjangan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi

No	Jenis Tunjangan	Keterangan
1.	Tunjangan Risiko	Setiap pegawai mendapatkan tingkatan risiko berbeda-beda berdasarkan jabatan dan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku
2.	Tunjangan Kesehatan	Setiap pegawai mendapatkan fasilitas BPJS kelas 1
3.	Tunjangan Ketenagakerjaan	Setiap pegawai mendapatkan asuransi ketengakerjaan
4.	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan hari raya diberikan kepada pegawai dalam jumlah 1 bulan gaji bagi yang memiliki masa kerja selama 12 bulan terus menerus, sedangkan pegawai yang memiliki masa kerja 1 bulan terus menerus namun kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional masa kerja. Pada biasanya tunjangan hari raya diberikan pada saat hari besar keagamaan.

Sumber: (Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 79 Tahun 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada Bagian Administrasi, bahwa tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan belum sesuai dengan regulasi atau Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 79 Tahun 2021.

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”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini, seperti berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi?
3. Apakah Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, diketahui bahwa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kompensai terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa individu atau kelompok, seperti berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa menambah wawasan dan menjadi bahan implementasi keilmuan.

2. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi, guna lebih memperhatikan beban kerja dan kompesasi demi mencapai kinerja pegawai yang optimal.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi dan ilmu pengetahuan dalam bidang Ekonomi dan Bisnis khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi dan kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini untuk lebih fokus mengenai “Beban kerja, kompensasi dan kinerja pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi”.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini memaparkan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memaparkan mengenai literatur yang ada kaitannya dengan beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, selain itu terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini memaparkan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memaparkan mengenai profil organisasi atau perusahaan, hasil data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini memaparkan mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial.