

BAB V

PENUTUP

5.1 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.

5.2 Implikasi Manajerial

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.

